

”Että ei oo turhaa työtä ollenkaan” – Keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia
henkisen ensiavun ryhmän järjestämistä kriittisten tilanteiden puruista

KATARIINA NAPPARI
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalityön pro gradu -tutkielma
Maaliskuu 2013

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

NAPPARI, KATARIINA: ”Että ei oo turhaa työtä ollenkaan” - Keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun ryhmän järjestämistä kriittisten tilanteiden puruista

Pro gradu -tutkielma, 134 sivua, 3 liites.

Sosiaalityö

Ohjaaja: Kyösti Raunio

Maaliskuu 2013

Tutkimuksessa tarkastellaan Seinäjoen keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun ryhmän järjestämistä kriittisten tilanteiden puruista. Kriittisten tilanteiden purut on tarkoitettu jälkihoitomenetelmäksi traumaattisen työtilanteen jälkeen. Defusing ja psykologinen purkukokous toimivat synonyymeinä kriittisten tilanteiden puruille. Tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymykseen siitä, millaisia kokemuksia sairaalan henkilökunnalla on kriittisten tilanteiden puruista. Tarkentavien kysymysten kautta on tarkoitus selvittää, mikä purkukokouksissa on toiminut ja mikä ei, sekä millaisia parannusehdotuksia työntekijät purkukokouksille asettavat. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole arvioida defusing-menetelmän tehokkuutta tai vaikuttavuutta, vaan tarkoituksena on antaa purkukokouksiin osallistuneille mahdollisuus kertoa tähän menetelmään liittyvistä kokemuksistaan.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu kriisityöhön, henkiseen ensiapuun ja defusing-menetelmään liittyvistä käsitteistä, teoreettisesta tiedosta ja lainsäädännöstä. Tutkimus on laadullista kokemusten tutkimusta. Tutkimuksen aineisto on kerätty sairaalan henkilökunnalle suunnattujen teemahaastattelujen kautta. Haastateltavana oli yhteensä viisi sairaalan työntekijää, yksi mies ja neljä naista. Haastateltavat työskentelivät joko somaattisten sairauksien erikoissairaanhoidon tai psykiatrian erikoissairaanhoidon toimintayksiköissä. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelun ja tyypittelyn kautta. Tutkimusprosessia on ohjannut hermeneuttis-fenomenologinen lähestymistapa.

Kriittisten tilanteiden puruissa toimineet tekijät liittyivät ilmapiiriin, sisältöön, päävetäjään sekä siihen, miten purkukokous vaikutti tutkittavien työkykyyn. Myös mahdollisuus osallistua kriittisten tilanteiden purkuun muodostui toimivaksi tekijäksi. Tekijät, jotka tutkittavien kokemusten perusteella eivät toimineet, liittyivät ilmapiiriin, ryhmän kokoonpanoon sekä kokemuksiin purkukokouksen riittämättömyydestä tukimuotona. Parannusehdotusten kautta tutkittavat halusivat joko muuttaa jotain kriittisten tilanteiden puruissa, tai niihin haluttiin lisätä uusia elementtejä. Tutkittavien kokemusten kautta kriittisten tilanteiden puruille muodostuneet parannusehdotukset liittyivät kriittisten tilanteiden purun järjestämiseen liittyviin käytäntöihin, purkukokousryhmän kokoonpanoon, sisältöön, yksilöiden huomioimiseen sekä purkukokouksen jälkeiseen seurantaan ja jatkohoitoon. Näiden tulosten lisäksi aineistosta muodostui tyypittelyn kautta kolme erilaista tapaa kokea kriittinen tilanne työelämässä. Nämä kolme tapaa olivat kriittinen tilanne pysäyttäjänä, ammatillisena kasvuna sekä yhdistävänä tekijänä. Kriittisten tilanteiden purulle muodostui erilainen merkitys ja rooli jokaisessa näissä kokemisen tavoista.

Tulokset tarjosivat monipuolisen katsauksen kokemuksiin kriittisten tilanteiden puruista. Kokemukset osoittivat kriittisten tilanteiden purkuihin liittyvät tekijät monitahoisiksi, sillä samasta tekijästä saatettiin löytää niin toimivia kuin toimimattomia elementtejä. Tutkimuksessa korostui näkemys kriittisistä tilanteista henkilökohtaisina kokemuksina. Parannusehdotusten kautta kriittisten tilanteiden purkuja haluttiinkin kehittää siihen suuntaan, että niissä huomioitaisiin osallistujien yksilölliset ja erilaiset tarpeet. Tutkimuksessa tuli lisäksi esille näkemys siitä, että kriittisten tilanteiden purku voi auttaa yksilöllisen tason ohella myös yhteisöllisellä tasolla.

Avainsanat: kriisityö, kriittinen tilanne, henkinen ensiapu, kriittisten tilanteiden purku, defusing

UNIVERSITY OF TAMPERE

School of Social Sciences and Humanities

NAPPARI, KATARIINA: "Not unnecessary work at all" - Experiences of the central hospital staff on critical incident stress defusings organized by the psychological first aid team

Master's Thesis, 134 pages, 3 appendix pages

Social Work

Supervisor: Kyösti Raunio

March 2013

The aim of this study is to examine the experiences of the Seinäjoki central hospital staff on critical incident defusings organized by the hospital's psychological first aid team. Critical incident stress defusing is an aftercare method used after traumatic work incidents. Defusing and critical incident stress defusing are used as synonyms in this study. The purpose of this study is to study the hospital staff's experiences on critical incident defusings. In addition, the purpose of this study is to examine which factors have functioned well in the debriefings and which factors have been criticised as well as to study the kinds of proposals hospital employees have for the improvement of the defusing method. The aim of this study however is not to evaluate the effectiveness of the defusing method but to give the examinees an opportunity to disclose their experiences on this method.

The theoretical framework of this study consists of concepts, theories and legislation related to crisis work, psychological first aid and the defusing method. The study is qualitative and it is conducted by the hermeneutic phenomenological approach. The data of this study has been collected through five theme interviews conducted at the Seinäjoki hospital. The interviewees are members of the hospital staff with one of the interviewees being a man and the other four women. The interviewees worked either in the specialised medical care of somatic illnesses or in the specialised medical care of psychiatry. The data gathered from the theme interviews was analysed using thematic analysis.

The factors proved to be functioning well in the defusings were related to the atmosphere, content and the leader of the defusing session as well as to the impacts defusing had on the examinees' ability to work. Also the possibility to take part in the defusing proved to be an important factor. Factors that according to the experiences of the interviewees did not function well had to do with the atmosphere and the composition of the group as well as to the experiences of the insufficiency of the defusings as a method of support. The proposals the examinees suggested to improve the defusings had to do with either changing something in the defusings or adding in a new element to the defusing session. The proposals for improvement based on the experiences of the examinees related to the practices in organizing defusings, the composition of the defusing group, the content of the defusing, paying attention to individuals and to the aftercare and follow-up of the defusings. In addition to these findings three different ways of experiencing a critical situation at work could be found from the data. These different ways were critical situation as a stopper, critical situation as a potential for professional growth and critical situation as a connecting factor. Critical incident stress defusing had a different role in every one of these ways of experiencing.

The findings of this study provided a versatile view on the experiences on critical incident stress defusing. The experiences of the examinees proved the factors relating to defusings to be complex. Both functioning and ineffective elements could be found in the same factor. What stood out in this study was the idea of critical situations as personal experiences. The proposals for improvement suggested that the individual and various needs of the participants should be taken into consideration in the defusings. This study also suggests that critical incident stress defusing can be effective not only for the individual but also for the community as a whole.

Keywords: crisis work, critical incident, psychological first aid, critical incident stress defusing

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
2. KRIISIT	4
2.1 Kriisi käsitteenä.....	4
2.2 Erilaiset kriisityypit.....	5
2.3 Äkilliset kriisit.....	6
2.4 Kriisin vaiheet	8
2.4.1 Sokkivaihe.....	9
2.4.2 Reaktiovaihe.....	10
2.4.3 Työstämis- ja käsittelyvaihe	11
2.4.4 Uudelleen suuntautumisen vaihe	12
2.5 Kriisin uhrin	12
2.6 Työssä kohdatut traumaattiset tilanteet	14
3. KRIISITYÖN PERUSLÄHTÖKOHDAT	18
3.1 Kriisityön määritelmää	18
3.2 Kriisityöhön vaikuttava lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä.....	19
3.3 Psykososiaalisen tuen toimintamalli Suomessa	21
3.4 Henkinen ensiapu Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä	23
3.4.1 Henkinen ensiapu käsitteenä.....	23
3.4.2 Henkisen ensiavun alkutaival ja nykytilanne.....	24
3.4.3 Henkisen ensiavun kriittisten tilanteiden purku.....	25
3.5 Kriisityön menetelmiä.....	25
3.5.1 Kriittisten tilanteiden stressinhallinta.....	26
3.5.2 Debriefing	28
4. DEFUSING – HENKILÖKUNNAN KRIITTISTEN TILANTEIDEN PURKU	32
4.1 Defusing - mistä oikein on kyse?.....	32
4.2 Pääperiaatteet	33
4.3 Tavoitteet.....	36
4.4 Rakenne.....	37
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	41
5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	41
5.2 Fenomenologis-hermeneuttinen näkökulma	42
5.3 Teemahaastattelut	46
5.3.1 Teemahaastattelun periaatteet ja merkitys omassa tutkimuksessa	46
5.3.2 Haastattelun rakenne ja teemat	49
5.3.3 Teemahaastattelun haasteet	50
5.3.4 Haastateltavien tavoittaminen ja haastattelujen toteutus	51
5.4 Teemoittelu ja tyypittely	54
5.4.1 Teemoittelun periaatteet ja oma teemoitteluprosessi	54
5.4.2 Tyypittelyn periaatteet ja tyypittely omassa analyysissä	57
5.5 Tutkimuseettisiä kysymyksiä	58
5.6 Tutkimuksen luotettavuus	62
6. KOKEMUKSIA KRIITTISTEN TILANTEIDEN PURUISTA	64
6.1 Kriittinen työtilanne johtaa purkukokoukseen.....	64
6.2 Mikä toimi kriittisten tilanteiden puruissa?	68
6.2.1 Purkukokouksen ilmapiiri	68
6.2.2 Purkukokouksen sisältö.....	71
6.2.3 Purkukokouksen vaikutukset työkykyyn	75
6.2.4 Purkukokouksen vetäjä	78
6.2.5 Mahdollisuus osallistua purkukokoukseen	84
6.3 Mikä purkukokouksessa ei toiminut?	86

6.3.1 Purkukokouksen ilmapiiriin liittyvät tekijät	87
6.3.2 Purkukokoukseen osallistunut ryhmä	90
6.3.3 Purkukokous yksinään ei riitä	92
6.4 Parannusehdotukset purkukokouksille.....	94
6.4.1 Purkukokouksen järjestämiseen liittyvät käytännöt.....	95
6.4.2 Purkukokoukset erilaisilla kokoonpanoilla.....	99
6.4.3 Purkukokouksen sisältö.....	101
6.4.4 Yksilöiden huomioiminen ryhmässä	103
6.4.5 Seuranta ja jatkohoito purkukokouksen jälkeen	106
7. ERILAISET TAVAT KOKEA KRIITTINEN TILANNE TYÖELÄMÄSSÄ	110
7.1 Kriittinen työtilanne pysäyttäjänä	110
7.2 Kriittinen työtilanne ammatillisena kasvuna.....	113
7.3 Kriittinen työtilanne yhdistävänä tekijänä	117
8. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	121
LÄHTEET	129
LIITTEET	135

1. JOHDANTO

Olen tutustunut sairaalan sosiaalityöhön käytännön opetuksen, syventävien opintojen harjoittelun sekä eripituisten sijaisuuksien kautta. Syventävien opintojen harjoitteluni tein Seinäjoen keskussairaalassa, jossa olen harjoittelun lisäksi työskennellyt sosiaalityöntekijöiden sijaisina eri toiminta-alueilla. Syventävien opintojeni harjoittelun aikana tutustuin Seinäjoen keskussairaalan henkiseen ensiapuun harjoittelun ohjaajani kautta, joka toimii henkisen ensiavun päivystäjänä. Kiinnostuin henkisen ensiavun toiminnasta, ja myöhemmin minulle tarjoutui mahdollisuus tehdä pro gradu- tutkielmani henkisen ensiavun toimintaan liittyvästä aiheesta. Tutkimusaiheeni rajautui henkisen ensiavun päällikön ja harjoittelun ohjaajani kanssa käytyjen keskustelujen kautta. Halusin sellaisen tutkimusaiheen, jota ei ole vielä tutkittu, ja josta olisi hyötyä henkisen ensiavun ryhmälle. Lopulta tutkimusaiheekseni valikoitui henkilökunnan kriittisten tilanteiden purut. Tutkimukseni keskittyy siis sairaalan henkilökunnalle tarjottuun apuun ja henkisen ensiavun potilaille ja omaisille tarjoama kriisiapu jää tutkimukseni ulkopuolelle.

Kokonaisuudessaan tarkasteltuna kriisiavun tilanne Suomessa on tänä päivänä melko hyvä, ja kriisityön tärkeys on ymmärretty maassamme. Tästä kertoo muun muassa se, että psykososiaalisen tuen ja palvelujen järjestämisestä on säädetty laissa. Toisaalta siitä kertoo myös se, että kriisityötä tehdään Suomessa monilla eri sektoreilla; niin kunnallisella, kirkollisella kuin kolmannellakin sektorilla. Ensimmäinen kriisiryhmä Suomessa on aloittanut toimintansa 1.1.1990 Pietarsaaren terveyskeskuksessa, ja tämän jälkeen kriisiryhmiä on perustettu myös muille paikkakunnille terveyskeskusten yhteyteen (Heiskanen 1995, 238). Myös monilla keskussairaaloilla ja yliopistosairaaloilla on nykyään omat kriisiryhmänsä. Seinäjoen keskussairaala on tässä mielessä ollut uranuurtaja, sillä se on ollut ensimmäinen, ja kauan aikaa myös ainut, keskussairaala, jossa on ollut käytössä henkisen ensiavun laaja työskentelymalli. Henkisen ensiavun toiminta Seinäjoen keskussairaalassa on alkanut vuonna 1993 päivystäjille suunnatulla koulutuksella. Virallisesti henkisen ensiavun päivystystoiminta on alkanut vuoden 1995 toukokuussa. (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 1-3.) Viime aikoina niin ulkomailla kuin Suomessakin on ollut sellaisia tapahtumia, jotka ovat nämä kriisiavun eri sektorit laittaneet todelliselle koetukselle, esimerkkinä mainittakoon Konginkankaan bussionnettomuus, tsunami Kaakkois-Aasiassa sekä Jokelan ja Kauhajoen kouluampumiset. Tällaisten onnettomuuksien uhrien ja heidän omaistensa kriisiavusta on huolehdittu, mutta entä onnettomuuksiin osallistuneiden auttajien ja eri ammattialojen työntekijöiden, kuten pelastustyöntekijöiden, poliisien ja kriisityöntekijöiden kriisiapu? Kuinka heidän jaksamisensa ja selviytymisensä on otettu huomioon?

Aikaisemmin Suomessakin on ollut vallalla ajatus siitä, että esimerkiksi edellä mainituille ammattialoille valikoituneiden ammattilaisten on kestävä työssään, oli tilanne millainen tahansa.

Järkyttävien työtilanteiden aiheuttamat reaktiot on helposti nähty heikkoutena ja huonona kykynä hallita itseään. Tällaiset reaktiot on saatettu myös liittää persoonallisuuteen ja sen vääristymiseen. (Nissinen 2007, 112–113.) Nykyään tietoa kriiseistä ja niihin liittyvistä reaktioista on jo enemmän. Myös työntekijöiden henkisestä jaksamisesta ja selviytymisestä kriittisten työtilanteiden jälkeen on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Toisin sanoen myös työntekijöille on tarjolla apua kriittisten tilanteiden käsittelyyn. Tutkimusta tehdessäni olen kuitenkin törmännyt siihen tosiasiaan, että vaikka näitä palveluita työntekijöille olisi tarjolla, on eri asia, kuinka aktiivisesti niitä käytetään. Työyhteisön ilmapiirillä ja asenteella kriisiapua kohtaan on suuri merkitys. Monen työyhteisön ilmapiirissä on edelleen pinnalla ajatus siitä, että kriittisiin työtilanteisiin reagointi on merkki ammattitaidottomuudesta tai alalle soveltumattomuudesta. Avun pyytäminen ei ole helppoa, jos yleinen ilmapiiri on apua vastaan tai esimiehet eivät avun järjestämiseen ja vastaanottamiseen panosta. (Saari 2003, 281–282.) Ei myöskään auta, jos kriittisten tilanteiden jälkihoidosta on huolehdittu ja suunnitelmat tehty, mikäli työntekijöitä ei kannusteta ja tueta ottamaan vastaan näitä tukimuotoja.

Kriittisiin tilanteisiin reagoiminen on inhimillistä, eikä ammattitaitoisinkaan työntekijä ei ole suojattu järkytykseltä. Jokainen työntekijä saattaa tarvita tukea ja apua kriittisestä työtilanteesta selviytyäkseen. Tutkimukseni avulla haluan tuoda esille yhtä työntekijöille suunnattua menetelmää, joka avulla tuetaan traumaattisista työtilanteista selviytymistä. Tämän menetelmän nimi on defusing, mutta sitä kutsutaan myös psykologiseksi purkukokoukseksi tai kriittisten tilanteiden puruksi. Oma tutkimukseni keskittyy siis kriittisten tilanteiden purkuun, joita henkisen ensiavun ryhmä Seinäjoen keskussairaalassa tarjoaa. Kokemusten kautta on kuitenkin mahdollista tarkastella, mikä työntekijöiden mielestä purkukokouksissa toimi ja mikä ei, ja millaista apua he itse kriittisen työtilanteen jälkeen toivoisivat saavansa.

Tutkimukseni ensimmäisissä luvuissa tarkoitukseni on esitellä tutkimukseni kannalta olennaisia käsitteitä ja tarkastella kriisityön periaatteita, lähtökohtia ja lainsäädäntöä. Aluksi pohdin sitä, mitä kriiseillä oikeastaan tarkoitetaan ja miten ne ihmisiin vaikuttavat. Käyn myös läpi kriisin käsittelyprosessin eri vaiheet sokista uudelleen suuntautumisen vaiheeseen. Tämän jälkeen pohdin traumaattisten tilanteiden uhrien käsitettä erilaisista näkökulmista. Koska tutkimukseni keskittyy työssä koettuihin traumaattisiin tilanteisiin, tarkastelen erikseen näitä työssä kohdattuja tilanteita ja niiden vaikutusta työntekijöihin. Kolmannessa luvussa esittelen kriisityöhön liittyviä peruslähtökohtia ja kriisityön menetelmiä. Tuon luvussa erikseen esille Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun esimerkkinä yhdestä kriisityön mallista. Kerron myös henkisen ensiavun ensivaiheista sekä toiminnan periaatteista nykypäivänä. Neljännessä luvussa keskityn tarkemmin defusing-menetelmään, eli kriittisten tilanteiden purkuun, sen periaatteisiin, tavoitteisiin ja

rakenteeseen. Viidennessä luvussa kerron oman tutkimukseni prosessista. Esittelen tarkemmin tutkimuskysymykseni ja tutkimusmenetelmäni sekä kerron tutkimukseni eri vaiheista. Kuudennessa ja seitsemännessä luvussa esittelen tutkimukseni tuloksia, eli haastateltavien kokemuksia kriittisten tilanteiden puruista. Tutkimukseni päättyy yhteenvetoon ja johtopäätöksiin, jossa pohdin ja arvion tutkimustani ja sen tuloksia kokonaisuudessaan. Viimeisessä luvussa tuon esille myös tutkimukseni aikana syntyneitä jatkotutkimusaiheita.

2. KRIISIT

Tämän luvun tarkoituksena on tuoda esille ihmisten kohtaamien kriisien moninaisuus ja niiden vaikutukset ihmisten elämään. Ensin kuitenkin perehdyn kriisiin käsitteenä, eli toisin sanoen keskityn kriisin määritelmään. Tarkastelen lisäksi sitä, mitä kriisin kohtaaminen ihmiselle oikeastaan tarkoittaa, ja miten se vaikuttaa hänen psyykkisiin voimavaroihin. Tämän jälkeen esittelen erilaisia tapoja erotella kriisejä toisistaan. Laajemmin perehdyn äkillisiin kriiseihin, jotka ovat tutkimukseni kannalta merkittävässä osassa.

2.1 Kriisi käsitteenä

Kriisi on varmasti jokaiselle tuttu käsite. Käsite saattaa tuntua yksinkertaiselta, sillä käsite on jatkuvasti käytössä sekä yksittäisten ihmisten puheissa kuin mediassakin. Mutta mitä kriisi-käsitteellä oikeastaan tarkoitetaan ja mitä se pitää sisällään? Kriisin käsite on johdettu kreikkalaisesta sanasta krisis, joka tarkoittaa ”äkillistä muutosta, ratkaisevaa käännettä tai kohtalokasta häiriötä” (Leppävuori ym. 2009a, 208). Monesti kriisi määritellään tilanteeksi, joka tuo mukanaan suuren muutoksen elämään. Muutos tuo mukanaan aina myös sopeutumistehtävän ja tämän tehtävän suorittamiseksi vaaditaan runsaasti psyykkisiä voimavaroja. Toisin sanoen kriisi voidaan määritellä muutokseen sopeutumiseksi ja psyykkisten voimavarojen käyttöön ottamiseksi. Helposti ajatellaan, että kriisi on normaalista psyykkisestä toiminnasta eroava tilanne. Tästä syystä onkin tärkeä ottaa huomioon, että kriisi on osa tavallista tervettä psyykkistä toimintaa. (Saari ym. 2009, 9-11.) Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ihmisen mieli olisi kriisin aikana tasapainossa. Ihminen tavoittelee jatkuvasti mielen tasapainoista tilaa, ja tämän tasapainoisen tilan saavuttamiseksi jokainen ihminen on kehittänyt omat selviytymiskeinonsa. (Henriksson & Lönnqvist 2007, 278.) Kohdatessaan kriisin ihminen kohtaa tilanteen, josta toipumiseksi eivät tavalliset selviytymiskeinot riitä. Juuri tästä tavallisten selviytymiskeinojen riittämättömyydestä kriisien aikaansaamat psyykkiset reaktiot monesti johtuvat (Leppävuori ym. 2009a, 208.), koska ihminen ei pysty vanhoilla opituilla selviytymiskeinoillaan palauttamaan mielen tasapainoa ennalleen (Henriksson & Lönnqvist 2007, 278).

Vaikka kriisien aikana ihmisen psyykkiset voimavarat joutuvat todelliselle koetukselle, hyvin usein nämä voimavarat ovat riittäviä ja tilanne alkaa hiljalleen palautua tasapainoon (Saari ym. 2009, 9-11). Jokaisella ihmisellä on kuitenkin erilainen sietokyky kriisien aiheuttamille ärsykeille ja jossain vaiheessa sietokyvyn raja tulee vastaan. (Henriksson & Lönnqvist 2007, 278.) Silloin, kun ihminen kohtaa voimavarojensa rajat, eli toisin sanoen ihmisen omat voimavarat ovat riittämättömiä tilanteen tasapainottamiseen, voi ihmisen psyykeessä tapahtua vahingollisia muutoksia. (Saari ym. 2009, 9-11.) Sellaisissa kriisitilanteissa, joissa ihminen kohtaa omien psyykkisten voimavarojensa

riittämättömyyden, alkaa ihminen oireilla. Nämä oireet voivat olla esimerkiksi univaikeuksia, levottomuutta ja ihminen voi ärsyntyä helposti. Osa näistä oireista ja muutoksista on lyhytaikaisia ja ohitse meneviä. Mikäli oireet pitkittyvät, eikä ihminen pysty käsittelemään kriisiä, saattaa seurauksena olla pitkäkestoinen mielenterveyden häiriö. Tässä vaiheessa onkin syytä selvittää, että psyykkistä kriisiä ei suoranaisesti lueta omaksi diagnoosikseen, vaan se on enemmänkin laaja käsite, joka pitää sisällään erilaiset tilanteet, joissa psyyke on epätasapainossa. Samalla käsite kuvaa näiden epätasapainoisten tilojen eri vaiheita. (Henriksson & Lönnqvist 2007, 278.) Heiskanen (1995, 18) on todennut, että kaikki kriisit sisältävät yksilöllisen sisäisen merkityksen. Kriisin kohdanneiden ihmisten reaktioita on mahdotonta ymmärtää, jos sisäisten merkitysten olemassaoloa ei tiedosteta. Kriisin sisäinen merkitys rakentuu mm. ihmisen persoonallisuudesta, elämäkokemuksesta ja tämän hetkisestä elämänvaiheesta sekä kriiseistä, joita hän on kohdannut. (Heiskanen 1995, 18.) Tiivistetysti sanottuna ihmisen eletty elämä vaikuttaa siihen, miten hän kriisit kokee ja millaisen merkityksen ne saavat.

2.2 Erilaiset kriisityypit

Aikaisemmin erilaisia kriisejä ei osattu erotella toisistaan ja tästä syystä myös kriisien hoitotavat olivat samanlaisia. Kun tiedot ja kokemus kriiseistä lisääntyivät, alettiin erilaisten kriisien hoitotapoja erottaa toisistaan. (Saari ym. 2009, 9-11.) Nykyään löytyykin useita tapoja kriisien jaotteluun. Kriisipsykologiassa kriisit jaetaan neljään ryhmään kriisin aiheuttavien stressitekijöiden kautta. Nämä neljä ryhmää ovat uhkakriisi, menetyskriisi, vastuukriisi ja loukkauskriisi. Ryhmät eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan kriisin takana saattaa olla vaikuttamassa useampi eri stressitekijä. Stressitekijät voidaan erotella toisistaan myös sen perusteella, miten pitkään ne kestävät ja miten voimakkaita ne ovat. (Hammarlund 2004, 90-92.)

Uhkakriisissä stressitekijänä toimii uhka, joka saattaa olla esimerkiksi fyysinen tai psykososiaalinen. Se voi johtua myös ihmisen omasta toiminnasta, sairaudesta tai luonnonkatastrofista. Uhkakriisi synnyttää ihmisessä ahdistusta ja kriisi vaikuttaa niin fysiologisella kuin psykologisellakin tasolla. Seuraavan, eli menetyskriisin aiheuttama stressitekijä on menetys, joka tuo mukanaan tunnereaktion surun. Menetyskriisi eroaa uhkakriisistä hyvin monin tavoin. Menetyskriisiä ei voi ennakoida ja kriisin aikana ihminen menettää voimavarojaan. Ihminen pyrkii monesti myös välttämään menetyskriisin mukanaan tuoman surun kohtaamista. Vastuukriisi syntyy, kun ihminen tuntee olevansa vastuussa esimerkiksi sattuneesta onnettomuudesta, tai kokee, että hän on vaikuttanut tapahtuneeseen. Vastuukriisin aikana ihminen tuntee syyllisyyden tunteita, jotka syntyvät siitä huolimatta, vaikka ihminen ei olisi tapahtumiin toiminnallaan pystynyt vaikuttamaan. Viimeisen kriisin, eli loukkauskriisin aikana ihminen kokee häpeää. Loukkauskriisi syntyy, kun ihminen kokee traumaattisen tapahtuman aikana sellaista kohtelua, joka

loukkaa hänen yksityisyyttään. Tällainen kohtelu voi olla esimerkiksi pakottamista tai väkivallan uhriksi joutumista. Loukkauskriisillä saattaa olla muutoksia aiheuttava vaikutus ihmisen omakuvaan. (Hammarlund 2004, 90-92.)

Toinen tapa luokitella kriisejä on lääketieteellinen. Tässä luokittelussa kriisit jaetaan eri diagnooseihin sen mukaan, minkälaisia oireita kriisi aiheuttaa ja miten pitkään nämä oireet kestävät. Kriisit voidaan jakaa esimerkiksi sopeutumishäiriöihin, äkilliseen stressireaktioon sekä traumaperäiseen stressihäiriöön. (Henriksson & Lönnqvist 2007, 276-305.) Kolmas kriisien jaottelun tapa on erotella kolme erilaista kriisityyppiä. Nämä tyypit ovat kehityskriisit, elämäkriisit ja äkilliset kriisit. Kehityskriisit ovat siirtymä- ja muutosvaiheita, joita ihmiset elämänsä aikana kohtaavat (Saari ym. 2009, 9-11.) Kehityskriisit voivat aiheutua esimerkiksi siitä, että elämässä tapahtuvat muutokset ovat liian raskaita tai aiheuttavat liikaa paineita, eikä ihmisellä ole keinoja selviytyä näistä paineista (Heiskanen 1995, 17-19). Ihminen on tilanteessa, jossa vanhat selviytymiskeinot eivät riitä, eikä ihminen ole vielä kyennyt rakentamaan muunlaisia selviytymistapoja (Varcarolis 2009, 366). Hyviä esimerkkejä näistä kriiseistä ovat murrosikä, itsenäistyminen, ensimmäisen lapsen saaminen ja eläkkeelle jääminen. Kehityskriisien ominaisuuksiin kuulu se, että ne ovat ennalta tiedossa, jolloin ihminen kykenee varautumaan niihin.

Elämäkriisit ovat myös tilanteita, jotka tuovat mukanaan suuren muutoksen elämään. Nämä muutokset voivat tapahtua ihmissuhteissa, työelämässä tai asuinpaikassa. Esimerkkejä elämäkriiseistä ovat uusi ihmissuhde, avioero, uusi työpaikka tai muutto uudelle paikkakunnalle. Kuten kehityskriisit myös elämäkriisit tapahtuvat hiljalleen. Niille on kuitenkin ominaista se, että ratkaistakseen kriisin, ihmisen on tehtävä päätöksiä, joilla on suuri merkitys tulevaisuudelle. Toisaalta tilanne saattaa olla sellainen, että päätöksen tekevät muut, jolloin ihmisen on vain pyrittävä sopeutumaan muutokseen. Nämä kaksi kriisityyppiä ovat siis melko samantapaisia, ja osa puhuukin kehityskriiseistä ja elämäkriiseistä pelkästään kehityskriiseinä. (Saari ym. 2009, 9-11; Samulin 2007, 13.) Kolmas kriisityypeistä on äkilliset kriisit, joihin keskityn seuraavaksi laajemmin.

2.3 Äkilliset kriisit

Äkillistä kriisiä kutsutaan monesti myös traumaattiseksi kriisiksi. Joskus käytössä on ollut myös tilannekriisin käsite. (Samulin 2007, 13.) Nimensä mukaisesti äkilliset kriisit ovat tapahtumia, jotka sattuvat odottamatta ja ovat psyykelle vahingollisia. Traumaattisia kriisejä on mahdotonta ennakoida, eikä ihminen myöskään voi mitenkään vaikuttaa siihen, mitä on tapahtunut. (Saari ym. 2009, 11.) Äkilliset kriisit eivät kuulu arkipäivän elämään, eivätkä kaikki ihmiset niitä välttämättä elämänsä aikana kohtaa (Varcarolis 2009, 366-367). Esimerkkejä äkillisistä kriiseistä ovat kaikenlaiset onnettomuudet, kuten tulipalot, liikenneonnettomuudet, itsemurhat ja äkilliset kuolemat

sekä joutuminen väkivallan kohteeksi. Äkillinen kriisi tuo mukanaan suuren elämänmuutoksen, eikä elämä tule enää palamaan samanlaiseksi kuin ennen tapahtunutta. (Saari ym. 2009, 11.) Saarelma-Thiel (2009, 16) tiivistääkin yhden kriisien tunnusomaisimmista piirteistä kirjoittamalla ”Ne jakavat elämän äkillisesti kahtia, aikaan ennen kriisiä ja sen jälkeen”. Myös Heiskasen (1995, 18) äkillisen kriisin määritelmä on mielestäni osuva: ”Traumaattisen kriisit aiheutuvat äkillisestä, odottamattomasta ja epätavallisen voimakkaasta tapahtumasta, joka olisi tuottanut melkein kenelle tahansa huomattavaa kärsimystä”. Äkillinen kriisi käynnistää vaativan ja joissakin tapauksissa myös hyvin pitkän sopeutumisprosessin. Sopeutumisprosessi alkaa heti tapahtumien jälkeen ja se vaatii kaikkien psyykkisten voimavarojen käyttöön ottamista. (Saari ym. 2009, 11.) Äkilliset kriisit voidaan jaotella vielä kahteen osaan; 1-tyypin traumaan ja 2-tyypin traumaan. Tyypin 1 traumalla tarkoitetaan traumaattisia tapahtumia, jotka tapahtuvat kerran. Tyypin 2 traumat taas ovat sellaisia, joissa traumaattinen tilanne on tapahtunut toistuvasti ja useita kertoja. Esimerkkejä 2-tyypin traumasta ovat perheväkivalta ja seksuaalinen hyväksikäyttö. (Samulin 2007, 15.)

Vaikka äkilliset kriisit voivat olla hyvin monenlaisia, on niissä aina kuitenkin tiettyjä yhdistäviä tekijöitä. Ensimmäinen näistä tekijöistä on edellä mainittu ennustamattomuus. Ennustamattomuudella on merkittävin vaikutus kriisin syntymiseen ja sen aiheuttaman sopeutumistehtävän vaativuuteen. Kun ihminen joutuu kohtaamaan traumaattisen tilanteen ilman, että voi ennakolta varautua siihen, vaikuttaa tämä psyykeen täysin toisenlaisella tavalla kuin tilanne, johon ihminen on edeltäpäin varautunut. Ennustamattomuuden tekijä aiheuttaa mielelle sen, että tulevaisuuteen on vaikea suuntautua, ja turvallisuuden tunne heikkenee. (Saari ym. 2009, 13-15; Saari 2003, 22-23; Samulin 2007, 14.) Toinen äkillisille kriiseille olennainen tekijä on sattumanvaraisuus. Mieltä järkyttävät tilanteet ovat monesti sellaisia, etteivät ihmiset pysty kontrolloimaan sitä, mitä tapahtuu. Ihminen vain sattumalta joutuu mukaan tilanteeseen. (Saari 2003, 22-23) Sattumanvaraisuutta voidaan kutsua myös hallitsemattomuudeksi (Samulin 2007, 14). Ihmisen mieli ei kuitenkaan pysty hyväksymään tätä sattumanvaraisuutta ja hallitsemattomuutta. Saaren (2003) sanoin ”Meihin on sisään rakennettu deterministinen tapa ajatella ja hahmottaa tapahtumia syy-seuraussuhteina. Me näemme tällaisia yhteyksiä silloinkin, kun niitä ei ole.” Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen alkaa aina jälkeensä etsiä omasta toiminnastaan kohtia, joissa toisin toimimalla hän olisi voinut estää tapahtuneen. Tämä johtuu siitä, että ihminen ei kestä hallinnan tunteen menettämistä, vaan potee mieluummin syyllisyyttä. (Saari 2003, 22-23.)

Kolmas äkillisille kriiseille ominainen tekijä on se, että kriisit muokkaavat aina ihmisten elämänarvoja. Näissä arvoissa tapahtuu muutoksia monesti kolmella eri tasolla. Ensimmäinen näistä tasoista on se, että ihminen tiedostaa haavoittuvuutensa. Ennen kriisiä ihminen on kyllä nähnyt ja kuullut erilaisista tapaturmista tiedotusvälineiden kautta, mutta hän ei ole henkilökohtaisesti

joutunut kosketuksiin tapahtumien kanssa. Tietoisuus omasta haavoittuvuudesta kuitenkin iskeytyy tajuntaan silloin, kun traumaattinen tapahtuma sattuu itselle tai läheiselle. (Saari ym. 2009, 13-19; Saari 2003, 22-27; Samulin 2007, 14.) On yllättävää, että oman haavoittuvuuden tiedostaminen ei ole kuitenkaan pysyvää, vaan vähitellen mieli pyrkii palauttamaan aiemman haavoittumattomuuden tunteen. Toinen elämänarvojen muutoksen taso on se, että kriisin myötä ihmisen elämänkatsomus ja maailmankuva joutuvat koetukselle. Ihmisen on tarkasteltava uudelleen omaa käsitystä elämänculusta ja myös koko maailmasta. Ihminen voi säilyttää aiemmin rakentamansa kuvan maailmasta ja elämästä, mutta tämä vaatii psyykkisiä voimavaroja. Usein traumaattinen tilanne muuttaakin pysyvästi ihmisen maailmankuvaa ja käsitystä elämästä. Kolmas muutoksen taho on elämänarvojen vaihtuminen. Jos traumaattisessa tilanteessa on kuollut läheinen ihminen, tai tilanne on aiheuttanut kuolemanvaaran, vaikuttaa se monesti elämänarvoihin niin, että esimerkiksi rahan, omaisuuden ja työn merkitys vähenee. Vastaavasti perheen, läheisten ihmisten ja ylipäättään ihmissuhteiden tärkeys korostuu. Nämä muutokset elämänarvoissa ovat yleensä melko pysyviä. (Saari ym. 2009, 13-19; Saari 2003, 22-27.)

Äkilliset kriisit aiheuttavat siis monenlaisia muutoksia niin ihmisen ympärillä kuin hänen sisällään. Koska nämä muutokset ovat suuria ja nopeita, ihmisen mieli ei voi kerralla käsitellä kaikkea tapahtunutta. Tästä syystä mieli kontrolloi sitä, minkä määrän tietoa se käsittelee kerrallaan. (Saari ym. 2009, 19.) Toisin sanoen ihmisen tavalliset psyykkiset voimavarat eivät riitä käsittelemään äkillisen kriisin aiheuttamaa muutosta (Samulin 2007, 14). Äkilliset kriisit voivat aktivoida myös ihmisen aiemmin kokemia kriisejä, varsinkin jos kriisit muistuttavat toisiaan. Tällöin ihminen on pyrittävä selviytymään sekä uudesta kriisistä että sen aktivoimasta vanhasta kriisistä. (Heiskanen 1995, 20.) Keskityn seuraavaksi kuvaamaan kriisin aiheuttaman sopeutumisprosessin eri vaiheita ja tämän prosessin etenemistä.

2.4 Kriisin vaiheet

Jokainen ihminen kokee äkilliset traumaattiset tilanteet omalla tavallaan. Silti ihmisten reaktiot järkyttävien tilanteiden jälkeen ovat hyvin samankaltaisia ja noudattavat usein tietynlaista kaavaa. (Saari ym. 2009, 20; Saari 2003, 41.) Voidaankin ajatella, että ihmisten reaktiot ovat yleensä samantapaisia, erot ovat siinä, miten voimakkaasti he nämä reaktiot tuovat esille (Heiskanen 1995, 17). Tämä johtuu siitä, että ihmiseen on ikään kuin valmiiksi ohjelmoitu käyttäytymis- ja reagoitimalleja, jotka auttavat ihmisiä käsittelemään traumaattisia tapahtumia ja toipumaan niistä. Ihminen on kuitenkin saattanut elämänsä aikana oppia myös sellaisia reagoititapoja, jotka ovat haitaksi järkyttävän tapahtuman käsittelyssä. Pahimmassa tapauksessa nämä opitut mallit saattavat tehdä käsittelyprosessin etenemisestä mahdotonta. Samalla tavalla kuin jokainen kriisin käsittelyprosessin vaihe on erilainen, myös reagoititavat vaihtelevat vaihteittain. (Saari ym. 2009,

20; Saari 2003, 41.) Lisäksi on otettava huomioon se, että nämä vaiheet eivät aina etene johdonmukaisesti vaiheesta toiseen, vaan ne voivat olla osittain päällekkäisiä (Hammarlund 2004, 96). Ihminen voi myös taantua käsittelyprosessin aikana, eli hän voi palata useitakin kertoja edelliseen käsittelyprosessin vaiheeseen.

2.4.1 Sokkivaihe

Sokkivaihe alkaa heti, kun ihminen kokee traumaattisen tapahtuman tai kuulee jotain häntä järkyttävää (Saari ym. 2009, 20). Sokkivaiheen kesto on vaihteleva; se voi kestää lyhyestä hetkestä jopa useampaan vuorokauteen (Henriksson & Lönnqvist 2007, 279). Yleensä sokkivaiheen kesto on parista tunnista yhteen tai kahteen vuorokauteen (Samulin 2007, 16). Kuten edellä jo totesin, ihmisen mieli on ohjelmoitu toimimaan niin, että se ottaa vastaan vain sen määrän tietoa kuin se pystyy käsittelemään (Saari 2003, 42). Ihminen ei itse tiedosta olevansa sokissa, eikä myöskään pysty käyttäytymistään sokin aikana kontrolloimaan (Hammarlund 2004, 98). Sokin aikana aistit toimivat voimakkaammin ja nämä aistimukset myös tunkeutuvat ihmisen aivoihin ilman sitä kontrollia, mikä aivoissa aistimusten suhteen yleensä toimii. Nämä aistimukset ovat niin voimakkaita, että aivot voivat jälkeinpäin muodostaa niistä uudelleen havaintoja, joita kutsutaan flashbackeiksi. Erilaisten aistimusten lisäksi sokkivaiheessa olevaan ihmiseen vaikuttavat vahvasti muut ihmiset ja heidän sanomisensa. Tästä syystä ensivaiheen auttajien on tarkasti mietittävä käyttäytymistään sekä puheitaan sokissa olevan ihmisen lähellä. (Saari 2003, 42-43.)

Sokissa olevalle ihmiselle on tyypillistä poikkeavat tunnetilat; ihminen saattaa olla sokissa esimerkiksi yliaktiivinen ja rauhaton tai hyvin rauhallinen, jopa lamaantunut (Samulin 2007, 16). Poikkeavuus voi tarkoittaa myös sitä, että tunteet puuttuvat kokonaan, tai sitä että tunteet ovat erittäin vahvoja. (Saari ym. 2009, 23.) Nämä tunnetilat saattavat myös äkillisesti muuttua (Kiiltomäki 2007a, 16). Toinen ominainen piirre sokille on se, että ihminen ei tunne sen aikana kipua. Kaikenkaikkiaan voidaankin tiivistää, että psyykkisen sokin tarkoitus on ihmisen hengissä pysyminen, johon kaikki sokin aikaiset reaktiot tähtäävät. (Saari 2003, 45-47.) Ihminen saattaa sokin aikana huomata itsessään voimavaroja, joita ei kuvitellut omistavansa. On kuitenkin tärkeä huomata, että sokissa oleva ihminen ei useinkaan kykene järkevään päätöksentekoon, vaan tarvitsee tässä monesti toisten ihmisten apua. (Saari ym. 2009, 23.) Toisin sanoen sokissa olevan ihmisen ajan- ja todellisuudentaju sekä tilannehahmotus voivat olla heikentyneet (Samulin 2007, 16).

Ihmisten sokkivaiheen reagoinneissa voidaan erottaa kolme erilaista reagointityyppiä, jotka pohjautuvat ihmisten toimintaan suuronnettomuus- ja katastrofitilanteissa. Näitä tyyppisiä ovat mielekkäästi käyttäytyvät, alkushokkiin joutuvat, mutta pian toipuvat, sekä voimakkaasti reagoivat. Mielekkäästi reagoivat pysyvät tilanteessa rauhallisina ja pystyvät auttamaan itseään ja muita. He pystyvät myös säilyttämään arviointi- ja toimintakykynsä tilanteessa. Alkusokkiin joutuvien

tilannetaju heikentyy ja he ovat monesti sekavan oloisia. Heitä kuitenkin kyetään ohjaamaan selkeillä ohjeilla, ja tämän ohjauksen kautta he voivat auttaa itseään ja muita. Enemmistö ihmisistä reagoi juuri tällä tavalla. Viimeinen reagointityyppi on voimakkaasti reagoivat. Heidän reaktionsa ovat psyykkisellä tasolla todella rajuja. He saattavat olla avuttomia ja kyvyttömiä toimimaan, tai toisaalta aggressiivisia ja pyrkivät etsimään tapahtumille syyllistä. (Nurmi 2006, 39-41.) Koska sokki saattaa ilmetä hyvin erilaisina oireina, on ammattiauttajien hyvin tärkeää tunnistaa sokin piirteet.

2.4.2 Reaktiovaihe

Sokkivaihetta seuraa reaktiovaihe, jossa nimensä mukaisesti ihminen alkaa reagoida siihen, mitä on tapahtunut (Samulin 2007, 17). Reaktiovaiheeseen siirtyminen on kuitenkin hidas prosessi. Vaihdos sokkivaiheesta reaktiovaiheeseen ei ole heti pysyvää, vaan ihminen saattaa palata reaktiovaiheesta jälleen sokkivaiheeseen. Samalla tavalla tunteet tulevat ajoittain vahvasti ihmisen tietoisuuteen ja jälleen vetäytyvät taka-alalle, kun reaktiovaiheeseen siirtyminen alkaa. (Saari 2003, 52.) Tätä vaihtelua kahden eri vaiheen välillä voi tapahtua useita kertoja, ennen kuin reaktiovaiheesta tulee pysyvä vaihe (Saari ym. 2009, 31). Reaktiovaiheen aikana ihminen ymmärtää sen, mitä todella on tapahtunut, ja myös sen, miten tapahtunut muuttaa omaa elämää (Saari 2003, 52-53; Samulin 2007, 17). Reaktiovaiheessa kaikki sellaiset tunteet, joita ihminen on siihen saakka pidätellyt, tulevat pintaan (Hammarlund 2004, 98), joten tunteet saattavat ilmetä hyvinkin voimakkaina (Samulin 2007, 17). Oleellista kuitenkin on huomata se, että jotta ihminen voi edetä sokkivaiheesta reaktiovaiheeseen, on ihmisen ensin koettava olevansa turvassa.

Tätä kriisin käsittelyprosessin vaihetta voisikin kuvata erilaisten ajatusten ja tuntemusten pyörremyrskyksi. Hyvin yleisiä ihmisten kokemia tunteita reaktiovaiheessa ovat avuttomuuden tunne, ahdistuneisuus, erilaiset, jopa käsittämättömiltä tuntuvat pelot sekä menetyksen tunteet. Toisinaan reaktiovaiheessa ihminen kokee myös häpeää sekä epäonnistumisen ja kateuden tunteita. Myös syyllisyydentunnot ja syyttäminen ovat reaktiovaiheessa tyypillisiä. Ihminen pyrkii etsimään sellaista ihmistä tai tahoa, jolla ajattelee olevan vastuu tapahtumista, ja johon voi suunnata syytökset sekä vihansa. Näille tunteille on perusteltu tarkoitus, sillä niiden avulla ihmisen ei tarvitse tuntea muita tunteita. Syyllisyys ja syyttäminen toimivat ikään kuin patona muille ahdistaville tunteille. Ihmisen on pystyttävä lopettamaan syyllisten etsiminen ja toisten syyttäminen, jotta voisi edetä käsittelyprosessissa eteenpäin. On kuitenkin syytä huomata, että syyllisten etsiminen ei ole yhtä yleistä kuin syyllisyyden tunteminen tapahtuneesta. Toisin sanoen ihmiset syyttävät tapahtumista useammin itseään kuin lähtevät etsimään syyllistä muualta. (Saari ym. 2009, 24, 31-33.)

Lisäksi reaktiovaiheessa ihminen saattaa reagoida tapahtumiin myös fyysisesti, eli ihminen voi

vapista, voida pahoin tai saada sydäntuntemuksia. Myös uniongelmat ovat hyvin yleisiä. (Saari 2003, 55-56.) Ihmisellä saattaa olla myös erilaisia särkyjä, huimausta ja väsymystä. Nämä reaktiot tuntuvat monesti pelottavilta ja ihmiset saattavat pelätä mielenterveytensä romahtaneen (Samulin 2007, 17.) Ei siis ole ollenkaan yllättävää, miksi ihmisen psyykkiset voimavarat ovat reaktiovaiheen aikana koetuksella. Jos mielen myllerryksen lisäksi myös keho reagoi tapahtumiin, voi reaktiovaihe olla todella voimallinen kokemus. Ihmisen on kuitenkin pystyttävä käsittelemään reaktiovaiheen tunteet, jotta hän pääsee edistymään käsittelyprosessissa (Hammarlund 2004, 98-99). Tyypillinen kesto reaktiovaiheelle on kahdesta neljään päivään (Saari 2003, 59). Reaktiovaiheen kestoa on kuitenkin hyvin yksilöllistä, joten tästä syystä kestoa on vaikea määritellä. (Samulin 2007, 17.)

2.4.3 Työstämis- ja käsittelyvaihe

Työstämis- ja käsittelyvaihe eroaa aikaisemmista kriisin käsittelyprosessin vaiheista suuresti (Saari 2003, 60-61), vaikka toisaalta se alkaa päällekkäin reaktiovaiheen kanssa (Samulin 2007, 17). Tätä käsittelyprosessin vaihetta voisi kutsua myös sulkeutumisvaiheeksi. Sen aikana ihminen alkaa käsitellä tapahtunutta omassa mielessään, eikä enää ole halukas keskustelemaan tapahtuneesta muiden kanssa, toisin kuin sokki- ja reaktiovaiheessa. Tätä vaihetta on nimitetty myös läpityöskentely- ja korjausvaiheeksi (Samulin 2007, 17). Toinen ero aikaisempiin vaiheisiin on se, että tässä käsittelyprosessin vaiheessa prosessi muuttuu hitaammaksi ja sen etenemistä on vaikea havaita. (Saari 2003, 60-61.) Huomaamattomuudesta huolimatta käsittelyvaiheessa alkaa toipuminen järkyttävästä tapahtumasta, kun mieli alkaa korjata tapahtumien aiheuttamia vahinkoja (Hammarlund 2004, 99). Ominaista työstämis- ja käsittelyvaiheelle on etäantuminen tapahtuneesta. Vähitellen muutkin kuin tapahtumiin liittyvät ajatukset alkavat saada sijaa ihmisen mielessä. Välillä kuitenkin tapahtuu myös taantumista, jolloin tapahtumaan liittyvät tunteet ja ajatukset valtaavat mielen. Vaikka työstämis- ja käsittelyvaiheessa ihmisen tuntemukset saattavat olla hyvinkin voimakkaita, ovat tunnereaktiot kuitenkin enemmän ihmisen hallittavissa kuin aikaisemmin. Tässä käsittelyvaiheessa ihmisellä saattaa olla vaikeita muistamiseen ja keskittymiseen liittyviä ongelmia, mikä vaikeuttaa opiskelusta tai omista työtehtävistä selviytymistä. Työstämis- ja käsittelyvaiheeseen liittyy myös ärtymystä, joka saattaa johtaa muista ihmisistä eristäytymiseen. Eristäytyminen saattaa johtua myös siitä, että ihminen kokee, ettei hänellä ole mitään yhteistä sellaisten ihmisten kanssa, jotka eivät ole olleet osallisia tapahtuneessa. (Saari ym. 2009, 41-45.) Käsittelyvaiheessa olennaista on se, että ihminen alkaa liittää tapahtumat osaksi omaa elämää ja näkee itsensä myös muissa rooleissa kuin uhrin roolissa. Käsittelyvaiheen kesto on useita kuukausia, joskus se saattaa viedä paljon pidempäänkin. (Samulin 2007, 17.)

2.4.4 Uudelleen suuntautumisen vaihe

Tätä vaihetta kutsutaan monesti myös uudelleenorientoitumisen vaiheeksi (Kiiltomäki 2007a, 20). Siihen, että ihminen saavuttaa uudelleen suuntautumisen vaiheen, saattaa kulua jopa vuosia. Ikä vaikuttaa paljon tässä käsittelyprosessin vaiheessa, sillä uudella tavalla tulevaisuuteen suuntautuminen on vaikeampaa vanhemmille ihmisille. (Saari ym. 2009, 48.) Aikaisemmissa vaiheissa ihmisen ajatukset pyörivät menneisyyden ympärillä. Vähitellen ihminen kuitenkin alkaa hahmotella tulevaisuutta ja uudenlaista elämää tapahtuneen jälkeen. Traumaattiset tapahtumat muuttavat elämää monilla tavoin, mutta tässä vaiheessa tapahtunut ja sen aiheuttamat muutokset sulautuvat osaksi ihmisen persoonaa. (Saari ym. 2009, 49.) Toisin sanoen tapahtumat eivät poistu ihmisen muistoista, mutta ihminen kykenee muistoistaan huolimatta elämään tasapainoista elämää (Samulin 2007, 17). Olennaista on myös se, että ihmisen ei enää tarvitse kamppailla psyykkisten voimavarojen rajoilla. Tilanne saattaa olla jopa päinvastainen; ihmisen psyykkiset voimavarat ovat saattaneet kasvaa tapahtuneen myötä. (Henriksson & Lönnqvist 2007, 281.) Ihminen saavuttaa siis uudelleen suuntautumisen vaiheessa jälleen tunteen elämänsä hallinnasta. Se, että ihminen saavuttaa uudelleen suuntautumisen vaiheen, ja on tällä tavalla onnistuneesti käsitellyn häntä kohdanneen kriisin, voi toimia voimavarana, jos ihminen kohtaa elämässään myöhemmin muita kriisejä. Uudelleen suuntautumisen vaihe saattaa kestää koko ihmisen loppuelämän. (Samulin 2007, 18.)

2.5 Kriisin uhrin

Koska kriisien aikaansaamat reaktiot ja muutokset voivat olla hyvinkin voimakkaita, on tärkeää selvittää myös se, ketkä kaikki näitä reaktioita ja muutoksia voivat kokea tapahtumien seurauksena. Näitä edellä esiteltyjä muutoksia eivät kohtaa vain traumaattisiin tapahtumiin osalliset, vaan ne koskettavat myös suurta joukkoa ihmisiä heidän lähellään (Saari 2003, 33). Seuraavaksi tarkastelenkin uhrin käsitettä ja erilaisia tapoja määritellä kriittisten tilanteiden uhrin. Tämän jälkeen keskityn tarkastelemaan lähemmin yhtä näistä uhrimääritelmistä, eli työntekijöitä, jotka ovat kohdanneet traumaattisia tilanteen työssään.

Yleensä ajatellaan, että traumaattisten tilanteiden uhrin ovat niitä, jotka ovat olleet osallisina tapahtumissa. Lääketieteen näkökulmasta katsottuna tämä pitääkin paikkansa. Jos tilannetta kuitenkin tarkastellaan psykologian ja ihmisen psyyken näkökulmasta, laajenee uhrin käsite tarkoittamaan myös monia muita henkilöitä. Näin ollen uhreja ovat kaikki ne, joita tapahtumat järkyttävät, ja joiden psyykkiseen hyvinvointiin tapahtumat vaikuttavat. (Saari 2003, 35.) Tämä laaja uhrin käsite on olennainen oman tutkimukseni kannalta, koska tutkittavani kuuluvat sairaalan henkilökuntaan. Heitä ei siis aina automaattisesti määritellä traumaattisten tilanteiden uhreiksi, vaikka tapahtumat saattavat heitä järkyttää.

Uhrien määrittelyssä voidaan ajatella olevan kuusi erilaista uhrityyppiä. Ensimmäisenä ovat uhrin, jotka ovat olleet mukana tapahtumissa. Tällaisia uhreja ovat niin fyysisesti loukkaantuneet, kuin myös sellaiset, jotka eivät ole vammoja saaneet. (Saari 2003, 35.) Heistä puhutaan monesti myös ensisijaisina uhreina (Heiskanen 1995, 17). Toiseen uhrityyppiin kuuluvat ne ihmiset, jotka ovat menettäneet tapahtumien seurauksena läheisen ihmisen. Uhrit voivat olla puolisoita, lapsia, isovanhempia, tai työ- ja koulukavereita. (Saari 2003, 35.) Heitä kutsutaan myös toissijaisiksi uhreiksi. Vaikka he eivät ole olleet läsnä tapahtumissa, on heidän kokema järkytys yleensä hyvin suuri. Toissijaiset uhrin helposti myös samaistuvat ensisijaiseen uhriin, eli he kokevat, että tapahtunut olisi voinut yhtä hyvin sattua myös heille. (Heiskanen 1995, 17.) Kolmantena uhreiksi määritellään eri tahojen auttajat ja pelastushenkilökunta. Tästä ryhmästä esimerkkeinä voidaan mainita pelastushenkilöstö, poliisi, lääkärit ja sairaanhoitajat ja myös sosiaalityöntekijät. (Saari 2003, 36.) Auttajilla ei ole yllään sellaista suojaa, joka estäisi kriisiä satuttamasta myös heitä (Heiskanen 1995, 17). Auttajat jaotellaan monesti kahteen luokkaan; ensimmäisen ja toisen vaiheen auttajiin. Ensimmäisen vaiheen auttajiin kuuluvat mm. ambulanssihenkilöstö sekä poliisi ja palokunta. Myös sellaiset auttajat, jotka toimivat jollain tavalla kontaktissa onnettomuuspaikkaan, kuten ensiapujen henkilöstöt, lasketaan ensivaiheen auttajiin. Toisen vaiheen auttajiin kuuluvat työskentelevät onnettomuudesta selvinneiden ja heidän läheistensä kanssa, mutta myös menehtyneiden ja heidän omaistensa kanssa työtä tekevät. (Dyregrov 1994, 192.)

Kun edelleen laajennetaan uhrinäkökulmaa, voidaan myös tapahtumien silminnäkijät ja sivulliset lukea uhreiksi. He ovat saattaneet olla paikalla omasta tahdostaan tai sattumalta. Viidentenä uhrien määritelmänä ovat järkyttävän tapahtuman aiheuttajat. On tärkeä kuitenkin huomata, että läheskään aina traumaattisilla tapahtumilla ei ole aiheuttajia. Viimeisenä eli kuudentena uhrien määrittelyssä ovat niin sanotut piilouhrit. Piilouhrit ovat niitä ihmisiä, joiden olisi pitänyt olla paikalla järkyttävän tapahtuman sattuessa, eli toisin sanoen he olisivat voineet joutua mukaan tapahtumiin. Tästä näkökulmasta katsottuna uhrien määrittely ei olekaan yhtä yksiselitteinen asia, kuin monesti ajatellaan. Uhrien määrittelyä voidaan myös jatkaa edelleen, jolloin puhutaan välittömistä, eli primaareista, ja välillisistä, eli sekundaareista, uhreista. Välittömiksi uhreiksi määritellään traumaattisessa tilanteessa kuolleet, loukkaantuneet ja muut mukana olleet. Välillisten uhrien lista on paljon pidempi, koska välillisiä uhreja ovat muun muassa niin omaiset, auttajat, ystävät ja työtoverit kuin myös auttajien läheiset ja muut ihmiset, joiden psyykkiseen hyvinvointiin tapahtumat vaikuttavat. (Saari 2000, 35-40.)

Tämän saman erottelun lääketieteen ja psykologian uhrimääritelmien välille ovat tuoneet esille myös Hynninen ja Upanne (2006, 50). Psykologian näkökulmasta määriteltynä uhrien käsite laajenee huomattavasti verrattuna lääketieteen näkökulmaan. Tämä myös tarkoittaa sitä, että

järkyttävissä tilanteissa uhrien lukumäärä on todellisuudessa paljon isompi kuin yleensä ajatellaan. Kriisityön näkökulmasta katsottuna tämä merkitsee sitä, että avun tarvitsijoita on monella eri tasolla. Monesti unohdetaan myös se asia, että myös kriisityön tekijät tarvitsevat apua ja tukea. Tarkastelen seuraavaksi uhrinäkökulmaa tarkemmin työssä tapahtuneiden traumaattisten tilanteiden kautta.

2.6 Työssä kohdatut traumaattiset tilanteet

Osassa ammateista tulee jatkuvasti vastaan tilanteita, jotka koettelevat työntekijöiden psyykkisiä voimavaroja. Tästä esimerkkejä ovat etenkin pelastushenkilöstö, ensihoidon ja myös muun terveydenhuollon henkilöstö, poliisi ja akuutin kriisityön ammattilaiset (Hammarlund 2004, 178; Saari 2003, 277). Työssä kohdatuista traumaattisista tilanteista ei niinkään käytetä kriisi käsitettä, vaan yleensä puhutaan tilanteiden aiheuttamasta stressistä. Tämä stressi voidaan määritellä kahden tekijän epätasapainoiseksi suhteeksi. Nämä kaksi tekijää ovat olosuhde- eli stressitekijät ja persoonallisuustekijät, joilla tarkoitetaan muun muassa omia kykyjä ja taitoja. Ihminen tuntee stressiä silloin, kun nämä kaksi tekijää ovat epäsuhdassa toisiinsa nähden. (Saari 2003, 274.) Käsite siis joiltain osin muistuttaa kriisin käsitettä, jossa ihmisen psyykkiset voimavarat ovat epätasapainossa sisäisten ja ulkoisten ärsykkeiden kanssa. On tärkeää huomata, että vaikka työntekijöiden kohdalla puhutaankin yleensä stressistä kriisin sijaan, ei se kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö myös auttajat voisi reagoida esimerkiksi onnettomuustilanteissa yhtä voimallisesti ja samalla tavalla kuin välittömät uhrin. (Hammarlund 2004, 178.)

Saari (2003, 277) on määritellyt kaksi erilaista ammatillisen stressin tyyppiä, joita etenkin edellä mainitut ammattilaiset kohtaavat. Ensimmäinen stressityyppi liittyy järkyttyneiden ihmisten kohtaamiseen. Työntekijät joutuvat jatkuvasti tekemisiin traumaattisia tapahtumia kokeneiden ihmisten kanssa ja joutuvat samalla kohtaamaan heidän tuskansa ja surunsa. Traumaattisen tilanteen kokeneiden auttaminen on hyvin vaativaa ja tarkkaa työtä ja asettaa työntekijälle suuret vaatimukset. Työntekijän on pystyttävä kohtaamaan autettavan kaikki tuntemukset ja osattava luoda sellainen ilmapiiri, jossa kaikki tuntemukset on mahdollista näyttää. Samalla työntekijän on kuitenkin säilytettävä rauhallisuutensa. (Saari ym. 2009, 28.) Kriisityön tekijöitä nämä vaatimukset koskettavat suuresti. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon myös se seikka, että yhtä lailla esimerkiksi poliisien, palomiesten ja hoitohenkilökunnan on osattava käsitellä traumaattisessa tilanteessa olleita ihmisiä ja heidän läheisiään. Tämä puoli työstä joutuu usein vähemmälle huomiolle. Kun esimerkiksi hoitohenkilökunta hoitaa onnettomuuspotilaita, kuormittuvat hoitajien psyykkiset voimavarat ja heille itselleen saattaa syntyä traumoja työtehtäviä hoitaessaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että jos esimerkiksi hoitaja joutuu kauan osallistumaan traumaattisessa tilanteessa olleen potilaan hoitoon, saattaa tämä aiheuttaa muutoksia ”pintaa syvemmillä”, eli se voi vaikuttaa hoitajan

sisäiseen kokemusmaailmaan. Hoitaja voi työssä kohdattujen tilanteiden kautta alkaa pohtia myös omaa haavoittuvuuttaan ja elämän ennakoimattomuutta. (Leppävuori & Paimio & Lavastenmäki 2009b, 40.) Tästä syystä olisikin tärkeää, että hoitohenkilökunnan jäsenet olisivat tietoisia omassa elämässä sattuneista kriiseistä ja traumaattisista tilanteista. Työntekijät eivät pysty auttamaan traumaattisessa tilanteessa olleita, jos he eivät pysty sulkemaan omia kriisejä työtilanteesta pois. (Kiiltomäki 2007b, 46.) Myös Hammarlund (2004, 179) on todennut, että ammattiauttajat voivat kärsiä ahdistuksesta samalla tavalla kuin välittömät uhrit, kun tapahtumat vaikuttavat omaan maailmankuvaan sekä käsitykseen elämästä ja sen kulusta.

Toinen tyyppi liittyy työssä kohdattuihin uhkaaviin tilanteisiin. Työntekijät saattavat työssään joutua tilanteisiin, joissa he itse ovat vaarassa, ja joiden aiheuttama järkytys on henkilökohtaista. Tiettyjen alojen ammattilaisilta vaaditaankin hyviä psyykkisiä resursseja, jotta he pystyvät työstään suoriutumaan. On kuitenkin olemassa sellaisia tekijöitä, jotka auttavat edellä mainittuja ammattilaisia suoriutumaan traumaattisistakin työtehtävistä. Näitä tekijöitä ovat tietylle alalle valikoituminen, ammattiin valmistava koulutus ja työn kautta tullut kokemus. Lisäksi harjaannus, eli työtehtävien harjoittelu ennakkoon, etukäteen valmistautuminen tilanteeseen, ja ammattirooli ovat sellaisia tekijöitä, jotka suojaavat työntekijää järkyttävien kokemusten syntymiseltä. (Saari 2003, 277-278.) Tämän tiedon valossa vastavalmistuneet ja vähän työkokemusta omaavat työntekijät eivät siis pysty niin hyvin suojautumaan traumojen syntymiseltä kuin kokeneet työntekijät.

Saaren (2003, 279) mukaan on kuitenkin olemassa myös sellaisia tilanteita, jotka järkyttävät yhtä lailla kaikkia työntekijöitä edellä mainituista tekijöistä huolimatta. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa sellaiset, joissa uhrina on lapsi, joissa työntekijä joutuu hengenvaaraan, joissa työoveri loukkaantuu tai menettää henkensä, tai joissa uhreja on paljon. Myös Hammarlund (2004, 178) korostaa tilanteen traumaattisuutta uhrin ollessa lapsi. Hän kuitenkin tuo esille myös samaistumisen merkityksen traumaattisissa tilanteissa. Hammarlundin mukaan tilanne järkyttää työntekijää sitä enemmän mitä enemmän hän pystyy samaistumaan ja luomaan yhteyden tunteen uhriin. (Hammarlund 2004, 178.) On myös syytä muistaa, että jos ammattilaiselle sattuu yksityiselämässä jokin onnettomuus tai muu traumaattinen tilanne, eivät edellä mainituilla suojaavilla tekijöillä ole merkitystä, vaan ammattilainen kokee tällaiset tilanteet aivan samalla tavalla kuin muut ihmiset. (Saari 2003, 279.)

Jos työntekijä joutuu jatkuvasti työssään kokemaan edellä esitettyä traumaattista stressiä, pyrkii työntekijän mieli jollain tavalla myös selviytymään siitä. Aivan kuin kriisienkin kohdalla, myös stressistä selviytymiseksi jokaisessa ihmisessä on valmiina selviytymiskeinoja. Nämä selviytymiskeinot ovat hyvin vaihtelevia, toiset niistä tähtäävät tilanteesta selviytymiseen ottamalla

etäisyyttä tai kieltämällä tilanteen, toisissa taas etusijalla on reagointi tunteiden kautta. Läheskään aina nämä selviytymiskeinot eivät ole positiivisia ja saattavat vain pahentaa tilannetta. (Saari 2003, 275, 279.) Stressin jatkuessa kauan alkavat oireet näkyä työtehtävistä selviytymisessä. Työntekijä ei enää esimerkiksi kykene kohtaamaan potilaita ja heidän omaisiaan, eikä pysty kohtelevaan heitä empaattisesti. (Leppävuori ym. 2009, 40; Saari 2003, 280.)

Traumaattisten tilanteiden uhrien kanssa työskentelevät saattavat kokea erilaisia stressireaktioita, joita ovat esimerkiksi erilaiset ruumiilliset reaktiot, sijaistraumatisoituminen, univaikeudet, ärtyneisyys ja masennus. Vakavampia stressireaktioita ovat esimerkiksi myötätuntuupumus, päihteiden väärinkäyttö ja ihmissuhdeongelmat. (Poiijula 2009, 109-110.) Leppävuori ym. (2009b, 40) ovat todenneet tämän saman asian ja huomauttavat, että kun työntekijät kohtaavat sokkivaiheessa olevia uhreja ja heidän tuntemuksiaan, saattavat myös työntekijät kokea samankaltaisia oireita. Tällaisia oireita ovat muun muassa ärtymys, ahdistus ja jopa vaikeus elää nykyhetkessä. (Leppävuori ym. 2009b, 40.) Stressin aiheuttamat vaikeudet näkyvät siis myös työn ulkopuolella muissa ihmissuhteissa. Ihminen etäännyy muista ja voi jopa muuttua kylmäksi ja tunteettomaksi. (Leppävuori ym. 2009b, 40; Saari 2003, 280.) Näitä stressitekijöitä ja niiden aiheuttajia ei siis ole syytä vähätellä, vaan ne on otettava olennaisena tekijänä huomioon etenkin tietyissä ammateissa työssä jaksamisesta ja työkyvystä keskusteltaessa.

Sitä, miksi auttamistyöntekijät saattavat kokea samankaltaisia tuntemuksia kuin autettavat, selittyvät primäärin ja sekundäärin posttraumaattisen stressin käsitteillä. Primäärillä posttraumaattisella stressillä tarkoitetaan sitä kokemusta, joka on kriittisen tilanteen välittömällä uhreilla. Heille itselleen on siis tapahtunut jokin traumaattinen asia, tai he ovat olleet mukana traumaattisessa tilanteessa. Sekundäärissä posttraumaattisessa stressissä kosketus traumaattiseen tilanteeseen on välillistä, eli se on esimerkiksi niiden auttajien kokemus, jotka auttavat kriittisen tilanteen uhreja. Sekundääristä traumaattista stressiä kutsutaan myös edellä mainituksi myötätuntuupumiseksi. (Nissinen 2007, 101-103.) Nissinen (2012, 49) on kuvannut sekundääristä traumaattista stressiä sivutuotteena, joka luonnostaan syntyy ihmissuhdetyössä. Se syntyy, kun työntekijä tapaa työssään ihmisiä, jotka ovat kohdanneet traumaattisen tapahtuman tai elämäntilanteen. (Nissinen 2012, 49.) Osa työtilanteista saattaa kuitenkin olla sellaisia, että ne aiheuttavat sekä primääriä että sekundääriä stressiä. Työntekijät joutuvat silloin itse osaksi traumaattista tilannetta, ja tämän lisäksi joutuvat kosketuksiin myös autettavan traumatioistumisen kanssa. (Nissinen 2007, 102.) Tiivistetysti voidaan todeta, että trauma voi tarttua ihmisestä toiseen. Esimerkiksi auttajilla ja heidän asiakkaillaan on havaittu olevan samanlaisia reaktioita, ja toisaalta taas heidän lähipiirinsä, kuten perheenjäsenten, on havaittu oireilevan samantyyppisesti. Mikäli sekundääriseen stressiin ja sen aiheuttamiin oireisiin ei kiinnitetä huomiota, oireet saattavat pitkittyä

ja alkaa vaikuttaa ihmisen elämään ja käyttäytymiseen. Mikäli ihminen jatkuvasti altistuu toisten ihmisten traumoille, saattaa se laittaa alulle prosessin, jonka lopputuloksena työntekijän sisäinen kokemusmaailma muuttuu. Ihmissuhdetyössä työntekijän tavat ajatella ja kokea muuttuvat väistämättä, mutta mikäli nämä muutokset ovat negatiivisia, voidaan puhua sijaistraumatisoitumisesta. (Nissinen 2012, 54-55; Nissinen 2007, 103-104, 114.)

Jotta työntekijöiden oireilu ja pahimmillaan sairastuminen myötätuntuupumukseen voitaisiin estää, on työpaikoilla panostettava siihen, että työntekijöillä on mahdollisuus purkaa raskaita kokemuksiaan (Saari 2003, 279). Työntekijät on saatava tietoisiksi myötätuntuupumuksesta ja sen riskeistä sekä muista lievemmistä oireista, joita traumaattiset työtilanteet aiheuttavat. Toisin sanoen työntekijöiden tulisi tunnistaa, mitkä ovat normaaleja kriittisiin tilanteisiin liittyviä reaktioita, ja milloin reaktioita voidaan pitää pitkittyneinä ja haitallisina (Nissinen 2007, 104). Lisäksi työntekijät on saatava aktiivisesti refleктоimaan ja pohtimaan kokemuksiaan ja niiden merkitystä, paitsi työstä selviytymiseen, myös omaan yksityiselämään ja omaan sisimpään. Näistä asioista keskusteleminen muiden kanssa auttaa välttämään eristäytymistä ja samalla tekee asioista näkyviä ja helpommin käsiteltäviä. On siis ensiarvoisen tärkeää, että samalla kun työntekijät huolehtivat autettavista, he huolehtivat myös itsestään ja psyykkisestä hyvinvoinnistaan. Työntekijät eivät kykene yksin huolehtimaan ja järjestämään näitä asioita, vaan aloite on tultava johtoportaalta. Samalla tavalla kuin huolehditaan siitä, että esimerkiksi onnettomuuden uhrin saavat tarvitsemaansa psykososiaalista tukea, on huolehdittava, että myös työntekijät tällaista tukea saavat. Perusta työntekijöiden psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen ja ongelmien ennaltaehkäisyyn löytyy myös säädöksistä, joita tarkastelen seuraavassa luvussa tarkemmin. (Leppävuori ym. 2009b, 41.)

3. KRIISITYÖN PERUSLÄHTÖKOHDAT

Edellä esitettyjen kriisin käsittelyprosessin vaiheiden tunteminen ja tunnistaminen on tärkeää kriisityön kannalta, koska näiden vaiheiden olennaisimmista piirteistä johdetaan kriisityön periaatteet (Saari 2003, 96). Toisin sanottuna kriisityö on hyvin erilaista kriisin käsittelyprosessin eri vaiheissa. Kriisityössä on kuitenkin tarkoitus hyödyntää ja tehostaa tätä ihmiseen valmiiksi ohjelmoitua käsittelyprosessia (Saari 2003, 96). Ensimmäisenä tässä luvussa tarkastelen kriisityön erilaisia määritelmiä. Näen tämän tärkeänä, koska kriisityö käsitteenä on hyvin monitasoinen. Tässä luvussa tarkastelen lisäksi kriisityöhön vaikuttavaa lainsäädäntöä sekä Suomen kriisipalvelujen palvelujärjestelmää. Tämän jälkeen esittelen tarkemmin henkisen ensiavun käsitettä ja henkisen ensiavun erityispiirteitä Seinäjoen keskussairaalassa. Luvun lopussa tarkastelen kriisityön menetelmistä kriittisten tilanteiden stressinhallintaa ja debriefing-menetelmää.

3.1 Kriisityön määritelmiä

Kriisityö käsittää kaikki sellaiset toimet, joiden tarkoituksena on auttaa traumaattisista kokemuksista toipumista. Se käsittää myös toimenpiteet, joilla ehkäistään ja helpotetaan traumaattisten tapahtumien synnyttämää henkistä stressiä ja sen aiheuttamia seurauksia. Kriisityöhön kuuluvat kaikki kriisiryhmät sekä muut samankaltaiset toimet, joilla pyritään auttamaan järkyttävän tapahtuman kokeneita ihmisiä. (Hynninen 2009, 15-16.) Myös Henrikssonin ja Lönnqvistin (2007, 282) kriisityön määritelmä on samankaltainen kuin edellä esitetty määritelmä. Muma (2007, 109) tuo omassa määritelmässään esille kriisityön ennaltaehkäisevän tarkoituksen ja korostaa työn merkitystä psyykkisten häiriöiden ehkäisemisessä. Kriisityön määritelmä on siis hyvin laaja ja sisältää erilaisten tahojen antaman avun ja erilaiset apumuodot. Toisaalta kriisityö voidaan erikseen erotella kriisityöhön ja akuuttiin kriisityöhön. Tällöin kriisityön perusta johdetaan lainsäädännöstä, jossa eri viranomaistahoille on jaoteltu omat tehtävänsä (Kiiltomäki 2007c, 7). Akuutti kriisityö määritellään ennaltaehkäiseväksi työksi, jonka tehtävänä on henkisen stressin lieventäminen ja pitkäaikaisten psyykkisten ongelmien kehittymisen estäminen (Hynninen & Upanne 2006, 48).

Kriisityö ei kuitenkaan ole oma itsenäinen järjestelmänsä, vaan se on osa psykososiaalisen tuen ja palvelujen kokonaisuutta. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on laatinut vuonna 2009 muistion traumaattisten tilanteiden psykososiaalisesta tuesta ja palveluista. Tässä muistiossa psykososiaalisen tuen ja palveluiden tavoite on määritelty seuraavalla tavalla:

”Psykososiaalinen tuki ja palvelut on kattotermi koko sille toiminnalle, jota järjestetään yhdyskuntaonnettomuuden, suuronnettomuuden tai muun erityistilanteen ihmisiin kohdistuvien

seuraamusten rajoittamiseksi ja tapahtuman aiheuttaman psyykkisen stressin seuraamusten torjumiseksi ja lievittämiseksi. Toiminnan tavoitteena on stressitapahtuman yksilölle ja yhteiskunnalle aiheuttamien terveydellisten ja sosiaalisten haittojen vähentäminen.” (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:41, 13.)

Psykososiaalinen tuki ja palvelut voidaan erotella kolmeen osaan, joita ovat psyykkinen tuki, sosiaalityö ja palvelut sekä evankelis-luterilaisen kirkon ja muiden uskonnollisten yhteisöjen tarjoamaan hengellinen tuki. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:41, 13.) Psyykkinen tuki voidaan vielä erotella henkiseen tukeen ja psyykkiseen jälkihuoltoon. Henkiseen tukeen katsotaan kuuluvan esimerkiksi pelastajien, vapaaehtoisten sekä oma sosiaalisen verkoston antama apu, joten se käsittää laajan kirjo erilaisia avunantajia. Psyykkinen jälkihuolto taas käsittää ammattilaisten tekemän työn. (Murtomaa ym. 1998, 17-19.) Kriisityö on tässä jaottelussa osa psyykkistä tukea. Siihen kuuluu niin terveydenhuollon, sosiaalitoimen kuin muiden ammattilaisten antama apu välittömästi traumaattisten tapahtumien jälkeen. (Hynninen 2009, 16.)

3.2 Kriisityöhön vaikuttava lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä

Edellä esitelty psykososiaalinen tuki ja palvelut, ja näin ollen myös kriisityö, kuuluvat julkisen sektorin järjestämisvastuulle. Perusta psykososiaaliselle tuelle ja palveluille löytyy niin yleisestä lainsäädännöstä kuin myös sosiaali- ja terveydenhuollon erityislainsäädännöstä. (Henriksson ym. 2009, 10.) Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän muistiossa (2009:41, 10) traumaattisten tilanteiden psykososiaalisesta tuesta ja palveluista on olennaisina säädöksinä psykososiaalisen tuen ja palvelujen järjestämisen kannalta mainittu perustuslaki (1999/731), valmiuslaki (2011/1552), kansanterveyslaki (1972/66), mielenterveyslaki (1990/1116), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992), sosiaalihuoltolaki (1982/710) ja henkilötietolaki (1999/523). Yksi tärkeimmistä säädöksistä on kuitenkin Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessään ensimmäisenä mainittu pelastuslaki (2011/379) ja sitä täydentävä Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (2011/407). (Henriksson ym. 2009, 10.) Pelastuslaissa todetaan seuraavalla tavalla:

Viranomaiset, laitokset ja liikelaitokset, jotka ovat velvollisia antamaan pelastusviranomaisille virka-apua ja asiantuntija-apua tai joiden asiantuntemusta muutoin tarvitaan pelastustoiminnassa ja siihen varautumisessa, ovat velvollisia laatimaan pelastuslaitoksen johdolla ja yhteistoiminnassa keskenään tarpeelliset suunnitelmat tehtäviensä hoitamisesta pelastustoiminnan yhteydessä ja osallistumisesta pelastustoimintaan. Pelastuslaitokselle on annettava selvitykset pelastustoimintaan käytettävissä olevista voimavaroista. (Pelastuslaki 2011/379, 47 §.)

Psykososiaalisen tuen ja palvelujen järjestämisestä on pelastuslaissa todettu seuraavasti:

Valtion ja kunnan viranomaiset, laitokset ja liikelaitokset ovat velvollisia osallistumaan pelastuslaitoksen johdolla pelastustoiminnan suunnitteluun siten kuin 47 §:ssä säädetään sekä toimimaan onnettomuus- ja vaaratilanteissa niin, että pelastustoiminta voidaan toteuttaa tehokkaasti.

Edellä 1 momentissa säädetyssä tarkoituksessa:

(...)

- 5) sosiaali- ja terveysviranomaiset ja hallinnonalan laitokset vastaavat niitä koskevissa säädöksissä määrätyn työnjaon mukaisesti ensihoitopalvelun järjestämisestä sekä psykososiaalisen tuen palveluista ja onnettomuuden johdosta hätään joutuneiden huollosta ja majoituksesta; (Pelastuslaki 2011/379, 46 §.)*

Psykososiaalisen tuen järjestämisestä on säädetty myös uudessa terveydenhuoltolaissa. Siinä psykososiaalisen tuen järjestämisestä todetaan:

Kunnan on järjestettävä alueensa asukkaiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi tarpeellinen mielenterveystyö, jonka tarkoituksena on yksilön ja yhteisön mielenterveyttä suojaavien tekijöiden vahvistaminen sekä mielenterveyttä vaarantavien tekijöiden vähentäminen ja poistaminen.

Tässä laissa tarkoitettuun mielenterveystyöhön kuuluu:

- 1) terveydenhuollon palveluihin sisältyvä mielenterveyttä suojaaviin ja sitä vaarantaviin tekijöihin liittyvä ohjaus ja neuvonta sekä tarpeenmukainen yksilön ja perheen psykososiaalinen tuki;*
- 2) yksilön ja yhteisön psykososiaalisen tuen yhteensovittaminen äkillisissä järkyttävissä tilanteissa; (Terveydenhuoltolaki 2010/1326, 27 §.)*

Lisäksi terveydenhuoltolaissa on todettu:

Ensihoitopalveluun sisältyy:

(...)

- 3) tarvittaessa potilaan, hänen läheisensä ja muiden tapahtumaan osallisten ohjaaminen psykososiaalisen tuen piiriin; (Terveydenhuoltolaki 2010/1326, 40§.)*

Sekä:

Kiireellinen sairaanhoito, mukaan lukien kiireellinen suun terveydenhuolto, mielenterveyshoito, päihdehoito ja psykososiaalinen tuki, on annettava potilaalle hänen asuinpaikastaan riippumatta. Kiireellisellä hoidolla tarkoitetaan äkillisen sairastumisen, vamman, pitkäaikaissairauden

vaikeutumisen tai toimintakyvyn -alenemisen edellyttämää välitöntä arviota ja hoitoa, jota ei voida siirtää ilman sairauden pahenemista tai vamman vaikeutumista. (Terveysturvalaki 2010/1326, 50 §.)

Psykososiaalisen tuen arviointi ja tuen antaminen perustuu siis useampaan lakiin. Se nähdään hyvin olennaisena osana niin terveydenhuoltoa kuin pelastustyötä. Psykososiaalisen tuen arviointia ja palveluihin ohjaamista ei myöskään lasketa vain yhden ammattiryhmän tehtäväksi, vaan se kuuluu usean eri ammattilaisen työhön. Laki tuo esille myös sen, että psykososiaalisen tuen antaminen on yhtä tärkeää kuin esimerkiksi sairaanhoidosta huolehtiminen. Lisäksi laissa painotetaan, että potilaan asuinpaikka ei saa vaikuttaa palvelujen saantiin. Työntekijöiden kannalta oleellinen laki on myös työturvallisuuslaki, jossa todetaan:

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 1§.)

Lainsäädännön kautta pyritään turvaamaan siis myös työntekijöiden henkinen hyvinvointi ja -terveys. Palaamme jälleen asiaan, joka on todettu jo edellä, eli psyykkinen tuki ja palvelut eivät kosketa pelkästään esimerkiksi onnettomuuden uhreja, vaan se on laajennettava koskettamaan myös työntekijöitä ja auttajia. Myös he saattavat tarvita ohjausta ja tukea henkisen terveytensä ylläpitämiseen ja parantamiseen.

Vielä lakiakin tarkemmat ohjeet psykososiaalisen tuen ja palvelujen järjestämiseen löytyvät muun muassa jo edellä mainitsemistani Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän muistiosta. Koska psykososiaalinen tuki ja palvelut on löydettävä kaikkien eri tasojen valmiussuunnitelmista, on Sosiaali- ja terveysministeriö tehnyt muun muassa terveydenhuollolle ja sosiaalitoimelle omat valmiussuunnitelmaoppaansa (Henriksson ym. 2009, 18). Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut ja julkaissut kunnille ja kuntayhtymille oman oppaansa traumaattisten tilanteiden psykososiaalisesta tuesta ja palveluista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009). Seuraavaksi erittelen psykososiaalisen tuen ja palvelujen järjestelmän rakentumista Suomessa.

3.3 Psykososiaalisen tuen toimintamalli Suomessa

Suomessa kriisityön tilanne on todella hyvä, sillä Suomen psykososiaalisen tuen toimintamalli traumaattisten tilanteiden ja erilaisten onnettomuuksien varalle on toimiva ja ainutkertainen. Tämä toimintamalli koostuu eri tahojen yhteistyöstä, koska kriisityötä tekevät kunnallisten kriisiryhmien ohella sairaanhoitopiirit, kirkko ja monet eri järjestöt. Kunnallisella tasolla kriisityöstä huolehtiminen on kuntien ja terveyskeskuksien vastuulla. (Hynninen 2009, 16-17.) Käytännössä

tapoja kriisityön järjestämiseen on useita, koska kunnat voivat, sen lisäksi, että järjestäisivät palvelut itse, myös järjestää ne yhdessä toisen kunnan kanssa, tai ostaa palvelut toiselta kunnalta tai yksityiseltä palvelujen tuottajalta (Henriksson ym. 2009, 19). Monesti kriisityön toteutus kunnissa on järjestetty terveyskeskusten yhteydessä toimivilla kriisiryhmillä. Nämä ryhmät ovat moniammatillisia, ja niihin kuuluu esimerkiksi sairaanhoitajia, lääkäreitä, sosiaalityöntekijöitä ja pappeja. Kriisiryhmien päivystämisessä on eroja, osa näistä toimii ympäri vuorokauden, osa taas kahdeksan tuntia päivässä. Näistä kriisiryhmistä tiedottaminen ja niihin yhteyden ottaminen on ensilinjan auttajien, eli muun muassa pelastushenkilökunnan vastuulla. (Hynninen 2009, 17.)

Kun kriisityötä tehdään alueellisella tasolla, tarkoitetaan sillä käytännössä sairaanhoitopiirien kriisipalveluja (Henriksson ym. 2009, 21). Sairaanhoitopiirien välillä löytyy jonkin verran eroja psykososiaalisen tuen järjestämisessä. Suurimmalla osalla sairaanhoitopiireistä on suunnitelmat psykososiaalisen tuen järjestämistä varten suuronnettomuustilanteiden varalta. Osassa sairaanhoitopiireistä on kuitenkin toiminnassa myös omat kriisiryhmänsä. Näissä kriisiryhmissä on eroja siinä, toimivatko ne jatkuvasti vai hälytetäänkö ne kokoon vain tarvittaessa. Työnjako kuntien kriisiryhmien ja sairaanhoitopiirien kriisiryhmien välillä on yleensä järjestetty niin, että kunta huolehtii psykososiaalisen tuen järjestämisestä alueellaan ja sairaanhoitopiirit taas huolehtivat palvelujen järjestämisestä erikoissairaanhoidon potilaille ja myös heidän omaisilleen. Lisäksi sairaanhoitopiirit huolehtivat suuronnettomuustilanteissa lääkinnällisen pelastustoiminnan organisoinnista. (Hynninen 2009, 18-19.) Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä (2009: 41, 21) kuitenkin todetaan, että sellaisissa tilanteissa, joissa perusterveydenhuolto ei pysty vastaamaan psykososiaalisen tuen järjestämisestä, siirtyy vastuu palvelujen järjestämisestä sairaanhoitopiirille. Kun vastuu siirtyy alueelliselle tasolle, voi palveluiden toteutumisesta olla huolehtimassa myös muita tahoja, kuten järjestöjä. Johtamisvastuu näissä tilanteissa on kuitenkin aina sairaanhoitopiirillä. (Henriksson ym. 2009, 21.)

Alueellisella tasolla psykososiaalinen tuki ja palvelut on järjestetty porrastetusti. Sairaanhoitopiirien kriisiryhmien lisäksi alueellisella tasolla kriisityötä tekevät myös kirkko ja järjestöt. (Henriksson ym. 2009, 22.) On hyvä erikseen todeta, että vaikka kirkon edustajia kuuluu niin kuntien kuin sairaanhoitopiirien kriisiryhmiin, on Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla myös oma psykososiaalisen tuen ja henkisen huollon järjestelmä. Kirkko tekee kriisityötä yksilö- ja ryhmätasolla, on tukena surutyössä, ja järjestää kirkollisia toimituksia ja sielunhoidollisia palveluja. Esimerkkejä järjestöistä, jotka tarjoavat kriisipalveluja, ovat Suomen Punaisen Ristin ja Suomen Mielenterveysseuran kriisipalvelut. Suomen Punainen risti muun muassa organisoii ja pitää yllä psykologien valmiusryhmää, joka hälytetään suuronnettomuus- ja muissa erityistilanteissa. Suomen Mielenterveysseuralla taas on oma SOS-kriisikeskus, useita paikallisia kriisikeskuksia sekä

valtakunnallinen kriisipuhelin. (Hynninen 2009, 21-23.)

Mikäli alueellisen tason resurssit psykososiaalisen tuen järjestämiseksi eivät riitä, siirtyy järjestämis- ja johtovastuu valtakunnalliselle tasolle. Käytännössä tämä tarkoittaa vastuun siirtymistä sosiaali- ja terveysministeriölle. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi sellaiset tapahtumat, jotka kohdistuvat usean eri sairaanhoitopiirin alueelle. Ministeriön tehtävänä on myös huolehtia psykososiaalisen tuen järjestämisestä silloin, jos ulkomailla tapahtuu laajalti koskettavia tapahtumia. (Henriksson ym. 2009, 22-23.) Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan lähemmin psykososiaalisen tuen palveluja Seinäjoen keskussairaалassa, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä.

3.4 Henkinen ensiapu Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä

Seuraavaksi esittelen Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin Seinäjoen keskussairaalan organisoimaa henkistä ensiapua. Keskityn kuitenkin ensimmäiseksi tarkastelemaan henkisen ensiavun käsitettä, eli sitä, mitä henkisellä ensiavulla oikeastaan tarkoitetaan, ja minkälaista apua sen kautta tarjotaan. Tämän jälkeen esittelen Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun alkutaivalta ja ensimmäisiä vaiheita sairaanhoitopiirissä. Käsittelen vielä myös henkisen ensiavun henkilökuntaa sekä sitä, millainen koulutus henkisen ensiavun päivystäjiltä vaaditaan.

3.4.1 Henkinen ensiapu käsitteenä

Henkinen ensiapu käsitteenä on melko tuntematon. Osasyyn tähän saattaa olla se, että henkisen ensiavun käsitteellä on useita synonyymejä, jotka ovat tunnetumpia. Yksi näistä käsitteistä on psyykkinen ensiapu (Saari 2003, 142). Hautaniemi ja Järvenpää (2003, 14) määrittelevät henkisen ensiavun ammatilliseksi avuksi, jota annetaan välittömästi järkyttävien tapahtumien jälkeen. Henkinen ensiapu sijoittuu sokkivaiheeseen, jolloin ihminen tarvitsee runsaasti tukea. Henkisen ensiavun tarkoituksena ei ole käsitellä tapahtunutta, vaan Hautaniemen ja Järvenpään sanoin: ”Henkisen ensiavun tavoitteena on nimen ja tilan antaminen traumaattiselle kokemukselle, kriisiprosessin ohjautuminen oikeaan suuntaan ja seuraavan päivän turvaaminen”. Henkinen ensiapu tukee niin potilaita, heidän omaisiaan kuin henkilökuntaa. (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 14.) Hynninen (2009, 19) on määritellyt henkisen ensiavun uhrien, omaisten sekä sairaalan henkilökunnan henkiseksi tukemiseksi, joka alkaa jo sokkivaiheessa. Hänen mukaansa ”Henkinen ensiapu on saatavilla oloa, käytännön avun tarjoamista ja toimimista potilaiden, omaisten ja henkilökunnan asioiden välittäjänä”. Edellistä voidaan vielä tarkentaa Hynnisen ja Upanteen (2006, 50) yhteisellä määritelmällä, jossa todetaan, että ”Henkiselle ensiavulle leimallista on aktiivinen kuuntelu, levollinen läsnäolo, käytettävissä oleminen ja kyky rauhoittaa”.

Mielestäni etenkin tämä viimeinen määritelmä kuvaa hyvin henkistä ensiapua käytännössä. Henkisellä ensiavulla pyritään huolehtimaan siitä, että sokkivaiheessa olevat potilaat, heidän

omaisensa ja sairaalan henkilökunta eivät jää yksin ja saavat tarvittaessa jatkoapua. Asiakkaat voivat myös tavata henkisen ensiavun päivystäjän myöhemmin uudelleen, mikäli tällaiselle seurannalle on tarvetta. (Hynninen 2009, 19.) Vaikka henkinen ensiapu toimintana saattaa kuulostaa yksinkertaiselta ja helpolta, todellisuudessa se kuitenkin on raskasta ja vaatii tekijältään hyviä psyykkisiä voimavaroja (Saari 2003, 142). Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun toimintamalli on saanut runsaasti huomiota. Muun muassa Hynninen (2009) ja Saari (2003) ovat korostaneet tämän toimintamallin ainutlaatuisuutta Suomessa. Huomiota ovat saaneet myös henkisen ensiavun toiminnasta saadut hyvät kokemukset. Seinäjoen keskussairaalan henkinen ensiapu on toiminut, ja toimii edelleen esikuvana muille sairaanhoitopiireille kriisipalvelujen järjestämisessä, ja tällä hetkellä vastaavanlaista toimintaa löytyy myös Satakunnan sairaanhoitopiiristä (Hynninen 2009, 19).

3.4.2 Henkisen ensiavun alkutaival ja nykytilanne

Henkisen ensiavun toiminta Seinäjoen keskussairaalassa on varsinaisesti alkanut vuonna 1995. Tätä aiemmin kuitenkin tapahtui muutamia laajamittaisia ja järkyttäviä tapahtumia, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet toimintamallin syntymiseen. Lapuan patruunatehtaan räjähdys vuonna 1976 ja Rengonharjun lento-onnettomuus vuonna 1987 ovat molemmat olleet onnettomuuksia, joiden myötä kriisityön ja toimivan palvelujärjestelmän merkitys on tullut esille. Lopullisen sysäyksen henkisen ensiavun toiminnalle antoi kuitenkin vuonna 1993 tapahtunut omakotitalon tulipalo Ilmajoella, jossa saivat surmansa kaikki muut perheenjäsenet kuusivuotiaasta lasta lukuun ottamatta. Tämä tapaus järkytti etenkin pelastushenkilökuntaa, ja jälleen tarve kriisiavulle nousi pintaan. (Hautamäki & Järvenpää 2003, 1; Latvala 2006.)

Samana vuonna 1993 alkoi koulutus vapaaehtoisille sairaanhoitopiirin henkilökunnan jäsenille. Tämä koulutus sai alkunsa ensiavun apulaisylilääkärin Antti Latvalan, päivystyspoliklinikan osastonhoitajan Seppo Lehtiniemen ja johtavan psykologin Kari Vihriälän aloitteesta. He ottivat yhteyttä Psykologialiiton puheenjohtajaan Salli Saareen, jonka avustuksella koulutus organisoitiin. (Latvala 2006.) Koulutus kesti kolme vuotta ja sen tavoitteena oli saada kokoon toimiva henkisen ensiavun päivystysrengas. Toiminta alkoi kuitenkin osittain jo vuonna 1994 koulutuksen ollessa kesken, kun omaisille suunnatulle kriisiavulle oli suuri tarve sairaalan ensiavussa. Koulutuksen päättyessä 1995 päivystysrenkaaseen liittyi 25 työntekijää; mukana oli muun muassa eri alojen hoitajia, psykologi ja sosiaalityöntekijä. Päivystäjät jaettiin ryhmiin ja he päivystivät viikon kerrallaan. Tätä mallia ei kuitenkaan pidetty toimivana ja päivystysmallia muutettiin. Tällä hetkellä päivystäjät saavat valita vapaasti päivystysvuoronsa. Rajoituksena kuitenkin on, että päivystäjällä saa kuukaudessa olla enintään neljä vuoroa. Päivystysaika on arkipäivisin klo 15.00-8.00 ja viikonloppuisin 8.00-8.00. Päivystäjällä on aina mukanaan kännykkä ja hälytyksen tultua

päivystäjän velvollisuutena on puolen tunnin sisällä saapua paikalle. (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 3-4.)

Vuonna 2009 henkisen ensiavun päivystysrenkaaseen kuului 15 koulutettua päivystäjää. Aivan kuten toiminnan alkaessa, myös tällä hetkellä päivystysrengas koostuu moniammatillisesta ryhmästä. Uusia päivystäjiä pyritään rekrytoimaan lisää, sillä sairaanhoitopiirissä on toiminnassa jatkuva kriisityön koulutus. (Hynninen 2009, 19.) Koulutuksen tavoitteena on myös pitää päivystäjien ammattitaitoa yllä, tukea heidän psyykkistä jaksamistaan ja päivittää jo olemassa olevia henkisen ensiavun ohjeistoa (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 3-4).

3.4.3 Henkisen ensiavun kriittisten tilanteiden purku

Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun tavoitteena on ollut muodostaa jokaiselle sairaalan tulosalueelle suunnitelma traumaattisten työtilanteiden varalle. Vuonna 2003 tällainen suunnitelma on ollut muun muassa naistentautien ja synnytysten tulosalueella. Tähän suunnitelmaan kuuluu, että jokaisen työvuoron aikana on nimetty vastuuhenkilö, joka arvioi tilanteet, huolehtii henkisen ensiavun työntekijän hälyttämisestä ja välittää tiedon tapahtumista seuraavien vuorojen vastaaville työntekijöille. Tarvittaessa vastuuhenkilö huolehtii myös tilapäisen henkilöstön hälyttämisestä läheisiltä osastoilta tai hankkii kokonaan uudet työntekijät tekemään keskenjääneen työvuoron loppuun. Henkilökunnalle suunnatuille purkutilanteille on myös etukäteen sovittu oma tila, jonne ryhmä kootaan. Tällaisena tilana purkutilanteissa toimii gynekologian kirjasto. (Hautaniemi & Järvenpää 2003, liite 4.) Vastuuhenkilö on merkittävässä asemassa avun hankkimisessa muulle henkilökunnalle. Traumaattisissa työtilanteissa tehtävää on kuitenkin paljon, joten suunnitelmien tulee olla selkeästi laadittuja ja kaikkien tiedossa, jotta avun hälyttäminen onnistuisi. Kriittisten tilanteiden purusta saadut kokemuksen ovat kuitenkin olleet rohkaisevia ja purkukokoukset ovat koettu tarpeellisiksi (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 8.) Henkisen ensiavun päällikön ja päivystäjän kanssa käydyssä keskustelussa kuitenkin tuli ilmi, että aivan kaikki tulosalueet eivät kuitenkaan ole tätä apumuotoa vielä ”löytäneet”, vaan kriittisistä tilanteista pyritään monesti selviytymään henkilökunnan kesken. Tämä toimikin sytykkeenä omalle tutkimukselleni.

3.5 Kriisityön menetelmiä

Tässä luvussa esittelen tarkemmin kaksi ammattiauttajien käyttämää työskentelymuotoa, joita ovat debriefing ja defusing. Tutkimukseni keskittyy tarkemmin toiseen näistä työskentelymuodoista, eli defusingiin, mutta näen kuitenkin tärkeänä myös toisen työskentelymuodon esittelyn. Debriefing ja defusing ovat saman ammattilaisen kehittämiä työmuotoja ja ne sisältävät samanlaisia piirteitä. Työmuodoissa on kuitenkin myös huomattavia eroavaisuuksia. Jotta kriittisten tilanteiden purkua, defusing-menetelmää pystyisi kokonaan hahmottamaan, on oltava tietoa myös debriefing-

menetelmästä, sen eri vaiheista ja tavoitteista. Ennen näiden työskentelymuotojen lähempää tarkastelua esittelen kriittisten tilanteisen stressinhallinta-käsitteen, joka toimii yläkäsitteenä molemmille työskentelymenetelmille.

3.5.1 Kriittisten tilanteiden stressinhallinta

Critical Incident Stress Management (CISM), eli kriittisten tilanteiden stressinhallinta, on malli, johon on suuresti vaikuttanut Jeffrey T. Mitchell (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 15; Saari 2003, 154). Jeffrey T. Mitchell on amerikkalainen psykologian professori, joka on työskennellyt aikaisemmin palomiehenä ja ensihoitajana. Kriittisten tilanteiden stressinhallintamalli onkin suunniteltu erityisesti ensisijan auttajia, kuten esimerkiksi pelastushenkilöstöä, poliisia ja sairaaloiden poliklinikoilla työskentelevää henkilökuntaa varten. (Mitchell & Everly 1993; Saari 2003, 155.) Stressinhallinnan tarkoituksena on ehkäistä stressin syntymistä sellaisten työntekijöiden keskuudessa, jotka jatkuvasti joutuvat kohtaamaan järkyttäviä ja vaarallisia tilanteita työssään. Toiseksi stressinhallinnan tavoitteena on auttaa henkilökuntaa käsittelemään ja palautumaan haastavista ja järkyttävistä tilanteista. (Mitchell & Everly 1993, 11.) Tarkoituksena on siis varmistaa, että ihmiset selviytyvät kriittisistä tilanteista, eikä heille jatkossa tule vakavampia oireita käsittelemättömien traumaattisten tapahtumien vuoksi (Leonhard 2006, 53).

Sekä debriefing- että defusing-menetelmät ovat molemmat osa kriittisten tilanteiden stressinhallintaa. On kuitenkin tärkeää huomata, että stressinhallintamallisisältää näiden kahden menetelmän lisäksi monia muita työmenetelmiä ja toimintasuunnitelmia. Näitä ovat esimerkiksi ennaltaehkäisevät koulutukset ja harjoitukset, erikseen ryhmille ja yksilöille suunnatut työskentelymuodot sekä jälkiseuranta. Mallilla pyritään siis mahdollisimman kokonaisvaltaiseen stressin ja kriittisten tilanteiden hallintaan. (Mitchell & Everly 1993, 11; Leonhard 2006, 53-54.) Stressinhallintamalli on yksilöllinen kokonaisuutensa, sitä ei tulisi yhdistää esimerkiksi psykoterapiaan. Stressinhallintamallissa keskitytään vain nykyhetkeen, kriittiseen tilanteeseen ja sen aiheuttamiin oireisiin. Se on tarkoitettu tueksi ja ohjaukseksi välittömästi kriittisten tapahtumien jälkeen. Stressinhallintamallin kautta ei siis ole tarkoitus käydä läpi esimerkiksi menneisyydessä tapahtuneita kriisejä tai ongelmia. Stressinhallintamallia voidaankin kuvainnollisesti pitää vasta-lääkkeenä, joka annetaan kriittisen tilanteen aiheuttamia oireita vastaan. (Leonhard 2006, 53-54.)

Mitchell ja Everly (1993) painottavat historian merkitystä kriittisten tilanteiden stressinhallinnan sekä erilaisten työskentelymuotojen, etenkin debriefing-menetelmän kehittämisessä. Samalla he tuovat esille kriittisten tilanteiden stressinhallintamallin sekä työskentelymuotojen pitkän kehitysprosessin, jossa on opittu niin virheistä kuin onnistumisistakin. Mitchellin ja Everlyn mukaan kriittisten tilanteiden stressinhallintamallin historia ja kehitys on oltava tiedossa, jotta mallia ja sen sisältämiä työskentelymuotoja voitaisiin onnistuneesti käyttää. Sysäyksen

stressihallintamallin kehittämiseksi ovat antaneet erilaiset kriittiset tapahtumat, joita löytyy historiasta useita. Paitsi että nämä tapahtumat ovat aiheuttaneet ihmisille ahdistusta ja sekasortoa, ne ovat myös synnyttäneet uusia ideoita ja laittaneet alulle työskentelymallien kehittämisen. Mitchell ja Everly ovat listanneet neljä tekijää, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet kriittisten tilanteiden stressinhallintamallin perusteiden rakentamisessa. Nämä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, millaisia apukeinoja kriittisten tilanteiden varalle on nykyään tarjolla, sekä myös siihen, miten ihmiset nykyään ymmärtävät traumaattisen stressin. (Mitchell & Everly 1993, 45-46.)

Ensimmäinen näistä tekijöistä on sodankäynti, joka on yksi tuhoisimmista ja psykologisesti haitallisimmista stressitekijöistä, joita ihmiset ovat kohdanneet. Mitchell ja Everly (1993, 46-50) toteavat, että sodankäynnin uhreja on lähes mahdotonta laskea, sillä siitä kärsivät niin sodankäyntiin osallistuvat, kuin myös ne, jotka sotaa jollain tasolla tarkkailevat; sodankäynti voi vaikuttaa pysyvästi niin yksittäisiin ihmisiin, kuin kokonaisiin yhteisöihin. (Mitchell & Everly 1993, 46-50) Sodankäynti aiheuttaa aina uhreilleen traumaattisen kriisin, ja psyykkiset reaktiot ovat samantyyppisiä kuin esimerkiksi äkillisen onnettomuuden aiheuttamat reaktiot (Heiskanen 1995, 24). Sodankäynnin vaikutuksia ihmismielelle ei ole aina ymmärretty, mikä tarkoittaa myös sitä, että mielen vaurioita ei ole osattu aina hoitaa, eikä niihin ole osattu kiinnittää huomiota. Sodankäynnin kautta on kuitenkin opittu muutamia kriisityön peruseriaaiteita, jotka ovat edelleen käytössä nykyajan työmuodoissa. Nämä periaatteet ovat välittömyys, läheisyys sekä odotukset. Välittömyys tarkoittaa, että avun antaminen on aloitettava mahdollisimman pian, eli välittömästi, kriittisten tilanteiden jälkeen. Läheisyydellä tarkoitetaan, että apua tulisi tarjota mahdollisimman pian niin lähellä järkyttävän tilanteen tapahtumapaikkaa, kuin on turvallista. Odotuksilla taas tarkoitetaan sitä, että auttajan on autettava kriittisen tilanteen kohdannutta suuntautumaan tulevaisuuteen. Asettamalla odotuksia tuetaan selviytymistä ja samalla asetetaan kriisityölle tavoitteet. (Mitchell & Everly 1993, 46-50; Leonhard 2006, 53.)

Toinen tekijöistä on katastrofit. Koska kriittisen tilanteiden stressinhallintamalli sekä myös debriefing-menetelmä ovat saaneet alkunsa Yhdysvalloista, tuovat Mitchell ja Everly (1993, 50) esille Amerikassa tapahtuneita katastrofeja. He nostavat esille etenkin 1982 Washingtonissa tapahtuneen lentokoneonnettomuuden, jonka jälkeen debriefing-menetelmää käytettiin virallisesti ensi kertaa laajan katastrofin jälkeen. Katastrofien määrittelyssä olennaista on katastrofin luonne, eli onko katastrofi ihmisen vai luonnon aiheuttama, ja se, kuinka isoon osaan yhteisöstä katastrofi vaikuttaa. Katastrofit eivät ole tiettyyn paikkaan sidottuja, vaan sen vaikutukset kohdistuvat yleensä suureen osaan yhteisöstä, jolloin traumaattinen kriisi saattaa kohdata hyvin suurta ihmismäärää. (Heiskanen 1995, 24.) Esimerkiksi vuonna 2004 tapaninpäivänä sattunut tsunamionnettomuus oli luonnonkatastrofi, joka kosketi ihmisiä laajasti; ei vain paikallistasolla, vaan ympäri maailmaa.

Kolmas kriittisten tilanteiden stressinhallintamalliin vaikuttanut tekijä on lainvalvonta. Tähän tekijään liittyy etenkin poliisien työssä kohtaamat järkyttävät ja raskaat tilanteet, sekä näistä tilanteista selviytyminen. Viimeisin näistä neljästä tekijästä on ennemminkin tekijöiden joukko. Sairaaloiden, päivystyspoliklinikoiden ja pelastushenkilöstön tekemällä stressinhallintatyöllä on ollut suuri vaikutus kriittisten tilanteiden stressinhallintamallin kehittämiseen. (Mitchell & Everly 1993 50-57.) Tämä kehitystyö jatkuu edelleen tänäkin päivänä (Saari 2003, 155). On kuitenkin syytä muistaa, että näiden neljän suuren tekijän lisäksi useat muut vaikuttajat ovat myös osaltaan kehittäneet kriittisten tilanteiden stressinhallintamallia. Mitchell ja Everly (1993, 57) painottavatkin, että mallin kehittämistä ei voida esitellä vain yhden ihmisen ansiona, vaan sen kehitysprosessiin ovat vaikuttaneet niin edellä mainitut tekijät kuin yksittäiset ihmiset. Tärkeintä on kuitenkin ymmärtää stressinhallintamallin tarkoitus. Se on kehitetty vastaamaan ihmisten yksilöllisiin tarpeisiin ja huomioimaan ne monipuolisesti. Toisin sanoen stressinhallintamallista tulisi valita aina se menetelmä, joka parhaiten sopii autettavien tilanteeseen ja tarpeisiin. (Leonhard 2006, 55.)

3.5.2 Debriefing

Debriefing-menetelmä on yksi tunnetuimpia kriittisten tilanteiden stressinhallintaan kuuluvista työskentelymuodoista. Suomessa debriefing-menetelmästä käytetään myös nimitystä psykologinen jälkipuinti. Debriefing-menetelmän on alunperin kehittänyt edellä mainittu psykologian professori Jeffrey T. Mitchell. Mitchell suunnitteli menetelmän työssään traumaattisia tilanteita kohtaavia työntekijöitä varten. Menetelmän tarkoituksena oli vähentää näiden työntekijöiden kokemaa stressiä. (Mitchell & Everly 1993, 59; Saari 2003, 154-155.) Tiivistetysti esitettynä debriefing on ryhmämuotoinen seitsemän vaiheen menetelmä, jonka kautta työntekijöiden on mahdollista käsitellä tunteensa ja ajatuksensa ohjatusti (Varcarolis 2009, 372). Debriefing-menetelmä on levinnyt Yhdysvalloista Norjaan ja samalla sen kohderyhmää laajennettiin. Norjassa debriefing-menetelmää alettiin käyttää myös omaisten kanssa työskennellessä. Suomeen kyseinen menetelmä on levinnyt Norjasta. Suomessa debriefing-menetelmän kohderyhmää laajennettiin vielä Norjankin mallia enemmän, sillä Suomessa debriefing-menetelmää käytetään kaikkien sellaisten ihmisten kanssa työskentelyyn, jotka psykologian näkökulmasta määritellään uhriksi. Menetelmän käytössä on myös toinen eroavaisuus Suomen ja Norjan sekä muiden maiden välillä. Muissa maissa debriefing-menetelmää voivat käyttää myös maallikkoauttajat, joilla ei välttämättä ole alan koulutusta. Suomessa ja Norjassa debriefing-menetelmä on käytössä vain ammattilaisten antaman avun keskuudessa. (Saari 2003, 155.)

Debriefing-menetelmälle on määritelty neljä tavoitetta. Menetelmän tehokkuus riippuu näiden tavoitteiden saavuttamisesta. Tavoitteiden asettaminen on sidoksissa myös tiettyyn kriisin käsittelyprosessin vaiheeseen, sillä defusing-menetelmää käytetään kun käsittelyprosessi siirtyy

sokkivaiheesta reaktiovaiheeseen. Debriefing-menetelmän tarkoituksena on tukea tätä luonnollista prosessia ja samalla auttaa eteenpäin traumaattisen tilanteen käsittelyssä. Auttaja toimiikin ikään kuin katalyyttinä kriittisen tilanteen käsittelyprosessissa. Ensimmäinen tavoitteista liittyy juuri sokista reaktiovaiheeseen siirtymiseen, sillä ensimmäinen tavoite on todellisuuden kohtaaminen ja tapahtuneen hyväksyminen. Tämä tarkoittaa, että ihmisen on ymmärrettävä tapahtunut ja se, että tapahtunutta ei voi muuttaa. Toinen menetelmän tavoitteista on psyykkisten reaktioiden työstäminen. Tämä tavoite sisältää niiden reaktioiden, ajatusten ja tunteiden käsittelyn, joita traumaattinen tilanne on aiheuttanut. Oleellista reaktioiden käsittelylle debriefing-menetelmässä on se, että reaktiot käsitellään ryhmässä muiden samassa tilanteessa olevien kanssa. (Saari 2003, 154-173.)

Kolmas tavoitteista on sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen. Jotta ihminen toipuisi traumaattisesta tilanteesta, tarvitsee hän paljon tukea ympärilleen. Kun traumaattinen tilanne käydään läpi yhdessä ryhmän kanssa ja traumaattisen tilanteen kokemus jaetaan, ei uhri jää yksin vaikeiden tunteiden ja ajatusten kanssa. Viimeinen tavoitteista on reaktioiden normalisointi ja tuleviin reaktioihin valmistautuminen. Näin traumaattisen tilanteen kokeneet saavat tietoa siitä, miten ihmiset yleensä järkyttäviin tilanteisiin reagoivat. Samalla he tulevat tietoisiksi siitä, että omat reaktiot ovat normaali tapa reagoida. Tiedon on siis tarkoitus sekä rauhoittaa ihmisiä että tehdä heidän reaktioistaan siedettäviä. Koska debriefing tapahtuu ryhmässä, ihmiset kuulevat myös muiden reaktioita tapahtuneeseen. Monesti ihmiset löytävät yhtäläisyyksiä omien ja muiden saman tilanteen kokeneiden reaktioiden välillä. (Saari 2003, 154-173.)

Ennen debriefing-istunnon järjestämistä on tehtävä useita käytännön järjestelyjä. Ensimmäisenä on mietittävä sitä, keille istunto pidetään, ja mitkä ovat ryhmien kokoonpanot. (Mitchell & Everly 1993:68-71; Saari 2003, 177-178.) Debriefing on mahdollista pitää melko suurille ryhmille; osallistujia istunnossa voi olla kerrallaan maksimissaan 20 (Leonhard 2006, 59). Kokoonpanolla on kuitenkin suuri merkitys istunnon onnistumisessa, sillä mikäli ryhmä valitaan väärin, voi se vaikuttaa osallistujien avoimuuteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että mikäli ryhmään kuuluu henkilöitä, joiden seurassa osallistujat eivät halua keskustella henkilökohtaisista ajatuksista ja kokemuksistaan, eivät he näin myöskään tee. (Mitchell & Everly 1993:68-71; Saari 2003, 185-197.) Tärkeää olisikin se, että ryhmä olisi mahdollisimman yhtenäinen, eli että ryhmään osallistujilla olisi mahdollisimman samantapainen kokemus taustallaan (Leonhard 2006, 59).

Toinen vaikuttava tekijä on istunnon ajankohta. Jos istunto pidetään liian aikaisin tai liian myöhään, siitä ei ole hyötyä osallistujille, ja se voi aiheuttaa jopa vahinkoa osallistujien selviytymisprosessille. (Mitchell & Everly 1993, 68-71; Saari 2003, 174-177.) Debriefing-istunnon pitämiselle on olemassa yksi suotuisin päivä, joka ajoittuu reaktiovaiheen keskelle (Saari 2003,

175). Aikaisintaa istunto järjestetään 24 tunnin jälkeen järkyttävästä tapahtumasta (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 15). Usein järkyttävän tapahtuman jälkeinen viikko soveltuu istunnon järjestämiselle (Saari 2000, 176), mutta ihanteellisin aika debriefingin järjestämiselle on 2-5 päivää kriittisen tapahtuman jälkeen (Leonhard 2006, 59). Myös sillä, missä istunto pidetään, on vaikutusta istunnon onnistumiseen. Paikan suhteen ei ole suuria rajoituksia, mutta sen on kuitenkin tuettava debriefing-istunnolle asetettuja tavoitteita. Lisäksi debriefing-istunnon vetäjillä on suuri vastuu siitä, kuinka tehokas istunto on ja kuinka hyvin tavoitteet saavutetaan. Istunnon vetäjiä on yleensä vähintään kaksi, joista toinen toimii päävetäjänä ja toinen apuvetäjänä. (Saari 2003, 199.) Joissakin tapauksissa apuvetäjiä voi olla jopa neljä tai viisi. Ihannetilanne olisi, että apuvetäjien ammatti olisi sama kuin debriefingiin osallistujien, sillä samaan ammattiryhmään kuuluvat osaavat paremmin arvioida kriittisen tilanteen kohdanneiden kollegoidensa reaktioita ja oireita. (Leonhard 2006, 59.) Kaikenkaikkiaan debriefing-istunto kestää noin kaksi tai kolme tuntia (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 15; Leonhard 2006, 59). Istunnon kestoa on kuitenkin mahdotonta määritellä ennalta, sillä kestoon vaikuttaa esimerkiksi ryhmän koko sekä tilanne, jonka vuoksi istunto on järjestetty.

Debriefing-istunto rakentuu seitsemästä vaiheesta (Mitchell 1993, 87; Saari 2000, 204). Istuntoa voisi kuvata sukellukseksi; istunto aloitetaan pinnallisten asioiden käsittelyllä ja tavoitteena on hiljalleen siirtyä yhä syvemmälle käsittelemään omia tuntemuksia, ajatuksia ja reaktioita tapahtuneesta. Tämän jälkeen siirrytään hiljalleen pinnallisempien asioiden käsittelyyn. Debriefing aloitetaan siis kognitiiviselta tasolta ja se päättyy kognitiiviseen tasoon. Tapahtumien käsittely emotionaalisella tasolla sijoittuu näiden tasojen väliin. (Leonhard 2006, 60; Saari 2003, 206.) Ensimmäinen debriefing-istunnon vaiheista on aloitus (Mitchell & Everly 1993, 86; Saari 2003, 208). Aloitusvaiheessa käydään läpi istunnon tarkoitus, sen kulku ja säännöt, esitellään istunnon vetäjät ja pyritään motivoimaan ryhmä. (Mitchell & Everly 1993, 86-101; Saari 2003, 208-210.) Tärkeää on mainita syy, miksi ryhmä on kokoontunut ja korostaa istunnon luottamuksellisuutta (Turunen & Paimio 2009, liite 3). Aloitusvaiheen jälkeen siirrytään faktavaiheeseen, jonka tarkoituksena on tapahtumien yksityiskohtainen läpikäynti sekä istuntoon osallistujat ja heidän roolinsa tapahtumissa. (Mitchell & Everly 1993, 86-101; Saari 2003, 211-221.) Tarkoituksena on siis jättää mielikuvitukselle mahdollisimman vähän tilaa ja samalla rakentaa aikajärjestyksessä tapahtumista kokonaiskuva (Turunen & Paimio 2009, liite 3). Faktavaihetta seuraa ajatusvaihe. Ajatusvaiheessa johdatetaan osallistujia tapahtuman käsittelystä yleisellä tasolla lähemmäs henkilökohtaisia kokemuksia. Tarkoituksena on, että tapahtuman käsittelyssä siirrytään vähitellen kognitiiviselta tasolta tunnetasolle. (Mitchell & Everly 1993, 86-101; Saari 2003, 221-228.)

Ajatusvaiheen jälkeen seuraa istunnon syvällisin vaihe, eli tunnevaihe. Nimensä mukaisesti tunnevaiheessa keskitytään kaikkien tunteiden käsittelyyn, joita tapahtuma on aiheuttanut.

Tunteiden käsittelyllä pyritään vähentämään niiden aiheuttamaa ahdistusta ja pyritään samalla estämään se, että osallistujat välttävät negatiivisten tunteiden käsittelyä. (Mitchell & Everly 1993, 86-101; Saari 2003, 228-234.) Tämä vaihe on tärkeä, sillä yhteisen tunteiden jakamisen ja läpikäymisen katsotaan tukevan selviytymistä (Turunen & Paimio 2009, liite 3). Tunnevaiheesta siirrytään oirevaiheeseen, jossa osallistujia johdatellaan tunnevaiheelta jälleen kognitiivisemmalle tasolle. Oirevaiheen tarkoituksena on käsitellä kaikkia oireita, niin psyykkisiä kuin somaattisia, joita osallistujat ovat järkyttävän tapahtuman aikana havainneet itsessään. (Mitchell & Everly 1993, 86-101; Saari 2003, 234-238.) Oirevaiheen tarkoituksena on tuoda esille myös mielen ja kehon yhteys, eli selitys sille, miksi keho voi oireilla mielen järkytyksen vuoksi. Tässä vaiheessa aletaan pikkuhiljaa orientoitua myös suunnitelmien tekemiseen arkeen palaamista varten. (Turunen & Paimio 2009, liite 3.) Oirevaiheesta siirrytään opetusvaiheeseen, jossa pyritään normalisoimaan osallistujien kokemat oireet ja samalla saamaan heidät hyväksymään tuntemuksensa. Samalla käydään läpi sellaisia oireita, joita osallistujat saattava tulevaisuudessa kohdata. Opetusvaiheessa käydään osallistujien kanssa läpi myös erilaisia selviytymiskeinoja. (Mitchell & Everly 1993, 86-101; Saari 2003, 238-242.) Opetusvaiheen tarkoituksena on tämän lisäksi asettaa kriittiselle tapahtumalle oma viitekehyksensä (Turunen & Paimio 2009, liite 3). Viimeinen vaihe debriefing-istunnossa on päätös vaihe. Tämän vaiheessa on tarkoitus tehdä yhteenveto istunnosta sekä suunnitellaan seuranta. Tarvittaessa sovitaan seurantaistunnon järjestämisestä tai ohjataan osallistujia jatkohoidon piiriin. Päätös vaiheessa pyritään siis varmistamaan jokaisen osallistujan selviytyminen jatkossa. (Mitchell & Everly 1993, 86-101; Saari 2003, 242-244.)

Debriefing on pitkän kehitysprosessin tulos, ja sen kehitys jatkuu yhä edelleen. (Saari 2003, 155.) Mitchell ja Everly (1993, 59) kuitenkin painottavat, että vaikka menetelmä vaikuttaa selkeältä ja ehkä jopa helpolta, se ei käytännössä sitä ole. Todellisuudessa menetelmä on vaativa ja monimutkainen. Tästä syystä vetäjiltä vaaditaan debriefing-koulutus ja monesti heillä on jonkinlainen erityiskoulutus kriisityöstä (Saari 2003, 207.) Menetelmä on hyödyllinen, kun sitä käytetään oikeaan tarkoitukseen. Tästä syystä on harkittava ja arvioitava tarkasti, milloin menetelmä on syytä ottaa käyttöön. (Mitchell & Everly 1993, 59.)

4. DEFUSING – HENKILÖKUNNAN KRIITTISTEN TILANTEIDEN PURKU

Tässä luvussa keskityn tarkastelemaan defusing-menetelmää. Koska kyseinen menetelmä muodostaa perustan tutkimukselleni, olen halunnut nostaa sen käsittelyn omaksi luvukseksi erilleen muista menetelmistä. Luvussa alussa esittelen defusingin syntymistä, sen käsitettä sekä sitä, mitä defusingilla oikeastaan tarkoitetaan. Seuraavaksi keskityn defusingin pääperiaatteisiin ja sen vaatimiin käytännön järjestelyihin. Esittelen luvussa myös purkukokouksen rakenteen sekä defusingin tavoitteet. Luvun lopussa tarkastelen Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun tarjoamiin kriittisten tilanteiden purkuun liittyviä tavoitteita ja suunnitelmia.

4.1 Defusing - mistä oikein on kyse?

Tiivistetysti esiteltynä defusing tarkoittaa henkilökunnalle suunnattua ryhmämuotoista purkukokousta (Saari 2003, 149). Defusing-menetelmää kutsutaan myös henkilökunnan kriittisten tilanteiden puruksi tai psykologiseksi purkukokoukseksi (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 15; Saari 2003, 149). Tutkimuksessani käytän joko purkukokouksen tai kriittisten tilanteiden purun käsitteitä. Kuten debriefingin, myös defusing-menetelmän on kehittänyt Jeffrey T. Mitchell 1980-luvulla. Näistä kahdesta työmenetelmästä Mitchell kehitti ensimmäisenä debriefingin ja vasta tämän jälkeen defusingin. Perusta menetelmien kehittämiseksi on sama, sillä myös defusing kehitettiin erityisesti sellaisia työntekijöitä varten, jotka työssään joutuvat jatkuvasti kokemaan järkyttäviä tilanteita (Saari 2003, 149, 154). Kuten edellisessä luvussa kerroin, debriefing vaatii monia käytännön järjestelyjä, useita työntekijöitä ja aikaa. Tästä syystä alettiin pohtimaan, voitaisiinko traumaattisia tilanteita kohdanneita työntekijöitä auttaa jonkin muun ja ehkä nopeamman menetelmän kautta.

Defusing on psyykkistä ensiapua, jossa järkyttävä tilanne pyritään käsittelemään esimerkiksi työyhteisön kesken mahdollisimman pian tapahtumien jälkeen (Saari ym. 2009, 28). Defusingia kuvaa hyvin myös Palosaaren (2007, 94) toteamus ”Se on kuin henkinen suihkussa käynti tavallista raskaamman työvuoron päätteeksi”. Mitchell ja Everly (1993, 109) toteavat defusingin tarkoittavan sitä, että muutetaan jokin asia harmittomaksi ennen kuin se aiheuttaa vahinkoa. Toisin sanoen defusingin avulla ennaltaehkäistään vaurioiden syntyminen. Defusing-menetelmää voidaankin osuvasti kuvailla pommin purkamiseksi. (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 15.) Kuvauksella tarkoitetaan sitä, että traumaattinen työtilanne on muodostanut työntekijän sisälle pommin, joka purkamisen avulla tehdään vaarattomaksi. (Saari 2003, 150.) Purkukokouksen vertaaminen pommin purkamiseen tuo esille työn tarkkuuden, sillä defusing vaatii vetäjältä, eli pommin purkajalta, paljon. Virheet pommin purkamisessa eivät välttämättä näy heti, mutta jos pommia ei saada purettua, se tulee aiheuttamaan vahinkoa myöhemmin. Vetäjän on myös huomattava, jos

purkukokouksella ei saada pommia kokonaan vaarattomaksi. Tällaisessa tapauksessa vetäjän on huolehdittava jatkohoidon järjestämisestä.

On tärkeää huomata, että defusing ja debriefing eivät ole toisiaan poissulkevia menetelmiä, vaikka purkukokouksen jälkeen debriefingin järjestämiselle ei välttämättä ole tarvetta. Tämä onkin yksi defusingin päämääristä. Osa työntekijöiden kohtaamista tilanteista on kuitenkin niin traumaattisia, että tapahtumien syvällisempi läpikäyminen on välttämätöntä. Silti näissä hyvin traumatisoivissa tilanteissakin defusing on tehokas menetelmä, sillä sen avulla saadaan rauhoitettua tilannetta traumaattisen tapahtuman jälkeen, että debriefingin järjestelyt saadaan valmiiksi. Defusingilla pyritään myös siihen, että se parantaa debriefingin tehokkuutta. Näiden menetelmien käyttämisestä on kuitenkin arvioitava jokaisen tapauksen kohdalla erikseen, sillä joskus defusing on sopivampi menetelmä traumaattisen tilanteen purkamiseen kuin debriefing. Defusing- ja debriefing-menetelmällä on siis monia yhtäläisyyksiä, mutta myös eroja, ja juuri näiden eroavaisuuksien vuoksi on harkittava tarkasti kumpaa menetelmää käytetään. Se, milloin käytetään debriefingiä ja milloin defusingia, ei niinkään liity siihen, minkälainen traumaattinen tilanne taustalla on, sillä molempia menetelmiä käytetään samanlaisten järkyttävien tilanteiden kohdalla. Enemmän menetelmien valinnassa on kyse ajoituksesta ja siitä, miten menetelmä rakentuu. (Mitchell & Everly 1993, 109-111) Defusing soveltuu etenkin sellaisiin tilanteisiin, joissa uhreille on tarjottava psyykkistä apua välittömästi tapahtumien jälkeen. Näistä tilanteista esimerkkeinä voisi mainita tulipalot, joissa koti on menetetty tai suuronnettomuudet, joissa loukkaantuneita on paljon, ja he ovat samassa paikassa hoidettavana tai tutkittavana. Tilanteet ovat siis niin voimakkaita, että psyykkisen avun antaminen on aloitettava jo shokkivaiheen aikana ja tapahtumien aiheuttamia reaktioita on käsiteltävä viivytyksettä. (Saari 2003, 151-153.)

4.2 Pääperiaatteet

Keskityn seuraavaksi tarkastelemaan defusingiin liittyviä olennaisia periaatteita ja niitä seikkoja, jotka erottavat menetelmän debriefingistä. Ensimmäinen defusingiin liittyvä olennainen tekijä on ajoitus. Ajoituksen on osuttava kohdalleen, koska sillä on suuri vaikutus purkukokouksen tehokkuuteen. Purkukokous on tarkoitus järjestää mahdollisimman nopeasti järkyttävän tilanteen jälkeen, mieluiten kahdeksan tunnin kuluessa tapahtuneesta. Ihanteellisin aika defusingin järjestämiselle ajoittuu kolmen ensimmäisen tunnin sisälle järkyttävästä tilanteesta. (Mitchell & Everly 1993, 110, 113.) Tavoitteena kuitenkin voidaan pitää, että defusing tulee järjestää joko saman päivän aikana tai tapahtumia seuraavana päivänä (Leonhard 2006, 57). Tämä on huomattava ero debriefing-menetelmään, sillä kuten edellä mainitsin, debriefing voidaan järjestää aikaisintaan, kun tapahtumasta on kulunut vuorokausi. Kun traumaattinen tilanne tapahtuu työpaikalla, defusing-purkukokous pyritään järjestämään saman työvuoron aikana, tai sen päätyttyä. On kuitenkin

otettava huomioon, että mikäli purkukokoukseen osallistujat ovat saaneet fyysisiä vammoja, on näiden vammojen hoitotoimenpiteet suoritettava aina ennen purkukokousta. (Saari 2003, 149-152.)

Jos järkyttävä tilanne tapahtuu heti työvuoron alussa ja työntekijöiden on jatkettava vuoronsa loppuun, olisi purkukokous järjestettävä mahdollisimman pian. Jos purkukokousta ei järjestetä, tapahtumat häiritsevät työntekijöiden mieltä ja vaikuttavat työkykyyn koko loppuvuoron ajan. Vastaavasti purkukokous tulisi järjestää ennen kotiinlähtöä silloin, jos järkyttävä tilanne tapahtuu lähellä työvuoron päättymistä. Näin toimimalla pyritään estämään se, ettei traumaattinen työtilanne aiheuta häiriötä työntekijöiden arkeen ja perhe-elämään. (Mitchell & Everly 1993, 115.) Saari (2003, 153) toteaa, että traumaattinen työtilanne tulisi aina purkaa, muuten työnteosta tulee hyvin vaikeaa ja tapahtumia käydään läpi lopputyövuoron ajan. Jos järkyttävää tilannetta ei pureta järjestelmällisesti, tunteukset ja ajatukset pyörivät mielessä hallitsemattomasti työnteon ohessa.

Defusingin ajoitus perustuu kriisin käsittelyprosessiin ja sen vaiheisiin (Mitchell & Everly 1993, 113). Defusing ajoittuu käsittelyprosessin vaiheista sokkivaiheeseen (Saari 2003, 149). Sokkivaiheessa olevat ihmiset ovat hyvin haavoittuvassa tilassa, mutta samalla myös hyvin vastaanottavaisia tarjotulle avulle. Muutamien tuntien kuluessa traumaattisesta tilanteesta ihmiset alkavat sulkeutua ja palauttaa puolustusmekanismejaan, jolloin he eivät kykene vastaanottamaan apua. Defusing on siis ajoitettava siihen vaiheeseen, jolloin ihmiset ovat vielä valmiita ottamaan apua vastaan, sillä sulkeutumisvaiheessa defusingista ei ole hyötyä. Noin 24 tunnin kuluttua traumaattisesta tilanteesta sulkeutumisvaihe alkaa olla ohi ja ihmiset ovat jälleen vastaanottavaisia avulle. Tällöin tehokkain menetelmä on kuitenkin debriefing, sillä defusing ei ole enää tarpeeksi voimakas menetelmä tapahtumien käsittelyyn. (Mitchell & Everly 1993, 114.) Käytännössä purkukokouksen järjestäminen välittömästi tapahtuneen jälkeen saman työvuoron aikana on hyvin haastavaa. Mikäli defusingia ei kyetä järjestämään heti tapahtuneen jälkeen, on purkukokous järjestettävä mahdollisimman pikaisesti, esimerkiksi seuraavan päivän aikana. Mikäli purkukokous ajoittuu tätä myöhemmäksi, on sitä vaikea järjestää defusingin periaatteiden mukaisesti. Tällöin kokous saattaa muuttua enemmän debriefingin kaltaiseksi, eikä defusingin tavoitteita saavuteta. (Hautaniemi & Järvenpää 2003, liite 3.) Joskus saattaa kuitenkin olla jopa viisaampaa poiketa kahdeksan tunnin aikarajoituksesta. Rajoituksesta poikkeaminen liittyy tiiviisti traumaattisen tilanteen voimakkuuteen. Jos traumaattinen tilanne on ollut hyvin voimakas, defusing voidaan järjestää onnistuneesti vielä 16 tunnin jälkeen tapahtuneesta. (Mitchell & Everly 1993, 113.)

Purkukokoukseen kutsutaan kaikki sellaiset työntekijät, jotka ovat olleet järkyttävässä tilanteessa suorittamassa työtehtäviään (Saari 2003, 149-150). Työntekijät ovat toisin sanoen olleet järkyttävän tapahtuman ytimessä (Mitchell & Everly 1993, 112). Myös tässä asiassa defusing poikkeaa debriefingistä. Debriefingryhmät saattavat olla isoja, ja niiden koostumus voi olla vaihteleva.

Defusing taas järjestetään yleensä pienemmille ryhmille, ja ryhmä koostuu useimmiten sellaisista henkilöistä, jotka työskentelevät tiiviisti toistensa kanssa.(Mitchell & Everly 1993, 110-112.) Ryhmän koon olisikin hyvä olla alle 20 henkilöä (Leonhard 2006, 57). Ryhmään osallistuneilla tulisi myös olla mahdollisimman samankaltainen kokemus tapahtumista taustalla (Palosaari 2007, 95). Defusing voidaan toki pitää myös suuremmille ryhmille, ja joskus tämä saattaa olla tehokkaampi menettely kuin suuren ryhmän jakaminen pienempiin purkukokousryhmiin. Pääperiaatteena kuitenkin on, että purkukokoukseen osallistuvat ryhmät pidetään melko pieninä. (Mitchell & Everly 1993, 110-112.)

Purkukokouksen järjestävät aina koulutetut vetäjät (Saari 2003, 150.) On toivottavaa, että purkukokouksella olisi vähintään kaksi vetäjää, sillä kokouksen vetäminen yksin on koulutetullekin henkilölle raskasta (Mitchell & Everly 1993, 112). On kuitenkin muistettava, että vaikka vetäjiä on kaksi, vain yksi johtaa puhetta (Leonhard 2006, 58). Saari (2003, 199) on listannut tekijöitä, jotka toimivat perusteluna kahden vetäjän tarpeelle debriefing-istunnossa. Mielestäni tekijät soveltuvat myös defusingiin. Ensimmäinen tekijöistä on se, että kaksi vetäjää pystyy paremmin havainnoimaan koko ryhmää kuin yksi. Toiseksi kaksi vetäjää pystyy tukemaan toisiaan purkukokouksen edetessä, mikä vaikuttaa myös työn laatuun. Kolmas ja neljäs tekijä liittyvät vetäjien jaksamiseen. Kun vetäjiä on vähintään kaksi, he pystyvät keskenään purkamaan kokouksen aikana osallistujilta vastaanotetut järkyttävät kokemukset sekä kokouksen aikana syntyneet omat tuntemukset ja ajatukset. (Saari 2003, 199-200.) Seinäjoen keskussairaalassa vetäjiä on yleensä kaksi, joista toinen toimii apuvetäjänä (Hautaniemi & Järvenpää 2003, liite 4). Purkukokousta vetäjien on otettava huomioon, että osallistujat ovat kokeneet hyvin traumaattisen tilanteen ja ovat tästä syystä herkässä tilassa. Kokematon ja kouluttamaton purkukokouksen vetäjä saattaisi jopa aiheuttaa lisää vahinkoa osallistujille. (Mitchell & Everly 1993, 112.)

Koulutuksen ohella toinen vaatimus on, että vetäjien on oltava ulkopuolisia osallistujiin nähden. Joissakin organisaatioissa koulutetaan henkilökunnan jäsenistä vetäjiä, jotka purkukokousten vetämisen ohella arvioivat tarpeen kokouksen järjestämiselle. On kuitenkin huolehdittava siitä, että vetäjä on tarpeeksi ulkopuolinen, jos purkukokouksen vetäjä tulee oman organisaation sisältä. On tärkeää ottaa huomioon myös se, että aina järkyttävien työtilanteiden jälkeen tapahtumista keskustellaan työyhteisön keskuudessa ilman koulutettua vetäjääkin. Tällaista tilanteen purkamista ei kuitenkaan voida pitää korvaavana muotona defusingille, jonka aikana tapahtumat puretaan ohjatusti. (Saari 2003, 150, 153.) Myös defusingin ajoitus aiheuttaa omat vaatimuksensa vetäjille. Vetäjät eivät monestikaan ehdi perehtyä traumaattiseen tilanteeseen syvällisesti, koska defusing on järjestettävä nopeasti. Vetäjien on siis monesti tyydyttävä niihin tietoihin, jotka ovat heti saatavilla. Usein tämä tarkoittaa vain lyhyttä kuvausta tapahtumista. (Mitchell & Everly 1993, 116.)

Purkukokousta järjestettäessä on kiinnitettävä huomiota myös siihen, missä defusing järjestetään. Tärkeimpinä vaatimuksina tilalle on, että se on neutraali ja rauhallinen, mahdolliset häiriötekijät on pyrittävä sulkemaan pois. Purkukokousta ei koskaa tulisi järjestää paikassa, jossa traumaattinen tilanne on tapahtunut. Muita vaatimuksia tilalle on, että se olisi sopivan kokoinen pienelle ryhmälle ja se olisi kalustettu mieluiten niin, että tuolit voi järjestää ympyrään. (Mitchell & Everly 1993, 115.) Näillä järjestelyillä pyritään siis huolehtimaan siitä, että ihmiset kokisivat olevansa sellaisessa paikassa, jossa puhuminen on helppoa ja turvallista. Nämä edellä esitetyt defusingin periaatteet ovat ehdottomia ja ne on aina otettava huomioon purkukokousta järjestettäessä. On tärkeää pitää mielessä, että defusingin väärin- tai liikkakäytöllä on yleensä negatiivisia seurauksia. Menetelmän väärinkäyttö tilanteissa, joissa se ei ole riittävä menetelmä, saattaa aiheuttaa jopa vaurioita ihmisille, jotka tarvitsisivat syvällisempää ja pidempiaikaisempaa apua. Toisaalta defusingin liikkakäyttö esimerkiksi jokaisen työvuoron päätteeksi muuttaisi menetelmän tehottomaksi. (Mitchell & Everly 1993, 119.) Tästä syystä defusingin periaatteita on kunnioitettava ja menetelmää käytettävä vain silloin, kun sen edellytykset täyttyvät.

4.3 Tavoitteet

Tiivistetysti defusingin tavoitteena on reaktioiden heikentäminen sekä työ ja toimintakyvyn palauttaminen (Leonhard 2006, 58; Leppävuori ym. 2009b, 39). Mitchell ja Everly (1993, 111) määrittelevät purkukokoukselle neljä päätavoitetta. Ensimmäinen tavoitteista on järkyttävän tilanteen aiheuttamien reaktioiden vähentäminen. Toinen tavoitteista liittyy työkyvyn palauttamiseen ja tilanteen normalisointiin. Defusingin tarkoituksena on kuitenkin käsitellä tapahtunutta järkyttävää tilannetta lyhyesti ja tunteiden osalta vain pintapuolisesti. (Mitchell & Everly 1993, 110-111.) Toisin sanoen purkukokouksen tavoitteena on auttaa henkilökuntaa kohtaamaan ja nimeämään tilanteen aiheuttamat tunteet, ajatukset ja psyykkiset reaktiot sekä lieventämään niitä (Turunen & Paimio 2009, 70). Purkukokouksessa ei siis keskitytä esimerkiksi tilanteen tekniseen puoleen, tai tilanteessa sattuneisiin virheisiin. (Hautaniemi & Järvenpää 2003, 17, liite 3). Tämä on myös yksi suurimmista eroista debriefingin ja defusingin välillä. Defusingin tarkoituksena on ohjata kriisin käsittelyprosessi oikeille raiteille, ennen kuin tilanteessa mukana olleet työntekijät alkavat miettiä tapahtunutta ja sen merkitystä omassa mielessään uudelleen. (Mitchell & Everly 1993, 110.) On tärkeää ymmärtää, että tapahtumien aiheuttamat tuntemukset ja ajatukset nousevat pintaan joka tapauksessa, vaikka purkukokousta ei pidettäisi. Tällöin työntekijän työkyvyn palautuminen vie kuitenkin kauemman aikaa ja työntekijä saattaa käsitellä tuntemuksiaan haitallisilla keinoin. (Saari 2003, 149-150.) Ilman defusingia työntekijät saattavat myös kehittää järkyttävästä tilanteesta kuvitelmia, jotka eivät pidä paikkaansa. Defusingin avulla nämä väärät kuvitelmat pyritään välttämään (Mitchell & Everly 1993, 110.)

Kolmas tavoitteista on sosiaalisen verkoston aktivointi. Tavoitteessa on kyse siitä, että purkukokoukseen osallistujat saadaan jakamaan kokemuksensa ja työntekijät huomaavat omien reaktioidensa olevan samankaltaisia kuin muidenkin järkyttävässä työtilanteessa mukana olleiden reaktiot. Samalla pyritään estämään heidän eristäytymisensä. Viimeinen päätavoite liittyy jatkoavun järjestämiseen. Defusingin aikana on tärkeää arvioida sitä, onko purkukokouksen jälkeen tarvetta jatkoapujen järjestämiselle. (Mitchell & Everly 1993, 111.) Nämä edellä esitetyt tavoitteet eivät ole erillisiä, vaan ne kietoutuvat tiiviisti toisiinsa. Etenkin kolmea ensimmäistä päätavoitetta voi olla käytännössä vaikea erotella toisistaan defusingin aikana, sillä oireiden vähentäminen, työkyvyn palauttaminen ja kokemusten jakaminen voivat tapahtua samaan aikaan.

Päätavoitteiden lisäksi defusingilla on muita tavoitteita, jotka on otettava huomioon purkukokouksen aikana. Ensimmäinen näistä tavoitteista on varmistaa, että jokainen työntekijä saa tapahtumista paikkansapitävät tiedot. Tällä tavalla varmistetaan se, että työntekijät saavat tilanteesta todenmukaisen kuvan, ja samalla puututaan työntekijöiden omiin kuvitelmiin ja huhupuheisiin. Toiseksi, on tärkeää pyrkiä palaamaan siihen kognitiiviseen prosessiin, joka on häiriintynyt järkyttävän tilanteen vuoksi. Tämä tavoite liittyy toiseen päätavoitteeseen, jonka tarkoituksena on tilanteen normalisointi. Lisäksi defusingin tarkoituksena on antaa purkukokoukseen osallistujille tietoa erilaisista selviytymiskeinoista, joiden avulla järkyttävästä tilanteesta voi toipua. (Mitchell & Everly 1993, 111.) Näin varmistetaan se, että työntekijät etenevät kriisin käsittelyprosessissa myös purkukokouksen jälkeen. Purkukokouksessa on pyrittävä myös siihen, että vahvistetaan osallistujien käsitystä oman työn arvosta, eli siitä, että he tekevät tärkeää työtä. Purkukokouksen vetäjien on myös varmistettava, että osallistujat saavat jatkoavun yhteystietoja, jotta tarvittaessa purkukokoukseen osallistuneet työntekijät saavat pikaisesti yhteyttä auttajiin. Viimeisenä tavoitteena on auttaa osallistujia luomaan tavoitteet toipumiselle. Tämän tavoitteen kautta pyritään siihen, että työntekijöihin valetaan usko selviytymisestä. (Mitchell & Everly 1993, 111.) Jokainen näistä edellä esitetyistä tavoitteista on tärkeä ja ne kaikki liittyvät olennaisesti defusingin tehokkuuteen. Tavoitteet saattavat näyttää helpoilta, mutta todellisuudessa ne kuitenkin asettavat kokeneillekin vetäjille suuren haasteen.

4.4 Rakenne

Yksi suurimmista eroista defusingin ja debriefingin välillä löytyy menetelmien rakenteesta, huolimatta siitä, että defusing on tiivistetty versio debriefingistä. Debriefingiin verrattuna defusing on rakenteeltaan vapaamuotoisempi ja yksinkertaisempi. Tästä syystä defusing on helpommin järjestettävissä kuin debriefing. (Mitchell & Everly 1993, 110.) Defusing eroaa debriefingistä myös kestoltaan, sillä purkukokous on kestoltaan melko lyhyt. Suosituksena purkukokouksen kestolle on vain 20-45 minuuttia ja maksimissaan purkukokouksen tulisi kestää tunnin. (Mitchell & Everly

1993, 15; Leonhard 2006, 57.) Yli tunnin kestävä purkukokous on merkki joko vetäjien epäonnistumisesta tai siitä, että defusing ei ole riittävä menetelmä traumaattisen tilanteen purkamiseen. (Mitchell & Everly 1993, 15.)

Defusing koostuu kolmesta eri vaiheesta. Aivan kuten debriefingissä, myös defusingissa tehdään ”sukellus”, tämä sukellus on vain paljon matalampi. Toisin sanoen defusing alkaa kognitiiviselta tasolta, käy emotionaalisella tasolla ja palaa jälleen kognitiiviselle tasolle. Tällä rakenteella on pyritty tavoittamaan se tarve, joka kriittisen tilanteen kokeneilla on heti tapahtumien jälkeen. Toisin sanoen heidän on saatava tietää tilanteeseen liittyvät tosiasiat ja osattava nimetä omat tuntemuksensa. Vasta tämän jälkeen he pystyvät suuntautumaan tapahtumista selviytymiseen. (Leonhard 2006, 58.)

Ensimmäistä näistä vaiheista kutsutaan johdantovaiheeksi, joka kestää viidestä seitsemään minuuttiin. Eri vaiheiden kestolle on siis määritelty tarkat suositukset. Johdantovaihe koostuu hyvin samoista elementeistä kuin aloitusvaihe debriefingissä. Erona on vain se, että defusingissa johdantovaiheen tehtävät on käytävä nopeammassa tahdissa läpi. Ensimmäiseksi johdantovaiheessa vetäjät esittelevät itsensä. (Mitchell & Everly 1993, 116.) Tämän jälkeen osallistujille kerrotaan kokouksen syy ja se, mitä on tapahtunut. Lisäksi johdantovaiheessa käydään läpi purkukokouksen kulku sekä defusingin tarkoitus. (Saari 2003, 150; Mitchell & Everly 1993, 116-117.) Vetäjien on myös motivoitava ja rohkaistava osallistujia purkukokoukseen osallistumiseen ja kerrottava yhteiset säännöt. Säännöistä ehkä tärkein on se, että vain yksi osallistuja puhuu kerrallaan, ja tällöin muiden tehtävänä on vain kuunnella. Toisten puheenvuoroja ei siis kommentoida. Lisäksi johdantovaiheessa on tärkeää tuoda esille luottamuksellisuus. Osallistujille on painotettava, että purkukokouksessa käsitellyt asiat eivät leviä kokouksen ulkopuolelle. On myös tärkeää painottaa osallistujille, että defusing ei ole tutkimuksellinen menetelmä, eli purkukokouksen tarkoituksena ei ole tutkia tapahtunutta. Viimeisenä johdantovaiheen tehtävänä on antaa osallistujille mahdollisuus kysyä mieltä askarruttavat kysymykset ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä. (Mitchell & Everly 1993, 117; Turunen & Paimio 2009, liite 1.) Tiivistetysti ensimmäisen vaiheen tarkoituksena on luoda tukeva perusta purkukokoukselle.

Johdantovaiheen jälkeen edetään keskusteluvaiheeseen. Keskusteluvaiheen kesto on 10-15 minuuttia. (Mitchell & Everly 1993, 116.) Tämän vaiheen tarkoituksena on kerrata tapahtumat, jokaisen osallistujan tehtävät tilanteessa sekä tapahtuman synnyttämät aistikokemukset. Tarkoituksena on käsitellä vain sillä hetkellä pinnalla olevat tuntemukset. (Saari 2003, 150.) Tärkeää on rakentaa kokonaiskuva tapahtuneesta, toisin sanoen käydä läpi tilanteeseen liittyvät faktat. Keskusteluvaiheen tarkoituksena on auttaa ymmärtämään ja tunnistamaan omat reaktiot sekä tuntemukset, joita tilanne on aiheuttanut. (Turunen & Paimio 2009, liite 1.) Keskusteluvaihetta voisi

kuvailla tiivistetyksi versioksi debriefingin fakta-, ajatus-, tunne- ja oirevaiheesta. Keskusteluvaiheessa jokainen osallistuja voi kertoa vapaasti kokemuksistaan, osallistujien puheenvuoroille ei ole asetettu järjestystä. (Mitchell & Everly 1993, 117-118.) Jokaiselle annetaan vuoro puhua, jolloin muut vain kuuntelevat. Toisten puhetta ei siis kommentoida, keskeytetä tai vertailla. (Turunen & Paimio 2009, liite 1.) On tärkeää, että osallistujat huomaavat, että jokainen saa vuoron puhua rauhassa. Tällöin osallistujat pystyvät keskittymään siihen, mitä puhutaan, eikä siihen, miten puheenvuorot jakautuvat, ja onko niistä kilpailtava. (Hammarlund 2004, 131.)

Vetäjien on pyrittävä rohkaisemaan hienotunteisesti jokaista osallistujaa puhumaan, mutta on varottava, että ketään ei painosteta. Osallistuja voi myös pysyä vaiti. Tämä valinnanmahdollisuus tulee säilyttää osallistujilla, vaikka puhumattomuus ei olisikaan paras vaihtoehto purkukokouksessa. Purkukokouksen vetäjät voivat rohkaista osallistujia puhumaan esittämällä erilaisia kysymyksiä. Sen jälkeen, kun osallistujia on pyydetty kertomaan, mitä on tapahtunut, voi heitä kannustaa puhumaan kysymällä tarkentavia kysymyksiä tapahtumista tai rooleista tapahtumissa. Vetäjät voivat kysyä myös, millaisia reaktioita osallistujilla on ollut havaittavissa. Kaikenkattavaa listaa kysymyksistä ei voi tehdä, sillä vetäjien on toimittava kysymysten suhteen aina tilanteen vaatimalla tavalla. Aina vetäjien ei edes tarvitse viedä kokousta eteenpäin kysymyksillä, sillä jotkut ryhmät saattavat keskustella vilkkaasti itsestään. Yleensä keskustelu sujuu hyvin, kun osallistujat luottavat vetäjiin. (Mitchell & Everly 1993, 117-118.) Tämä tietenkin asettaa vetäjille omat vaatimuksensa, sillä luottamuksen voittaminen hyvin lyhyessä ajassa on haastavaa.

Kun keskustelu hiipuu tai alkaa sivuta vähemmän tärkeitä asioita, on aika siirtyä purkukokouksessa eteenpäin. Viimeinen defusingin vaiheista on nimeltään informaatiovaihe, joka kestää noin 5-15 minuuttia. Debriefingiin verrattuna defusingin informaatiovaihe koostuu normalisointi- ja päätösvaiheesta. Informaatiovaiheen alussa vetäjät tiivistävät keskusteluvaiheessa esille tulleet asiat ja osallistujille annetaan jälleen mahdollisuus esittää kysymyksiä. (Mitchell & Everly 1993, 116-118.) Informaatiovaiheen tarkoituksena on käydä läpi järkyttävän tilanteen jälkeiset tapahtumat (Saari 2003, 150-151). Viimeisen vaiheen tarkoituksena on siis varmistaa, että osallistujat pärjäävät jatkossa ja heillä on selviytymiskeinoja järkyttävän tilanteen aiheuttamien oireiden kohtaamiseen purkukokouksen jälkeen. Nimensä mukaisesti informaatiovaiheen tarkoituksena on antaa osallistujille mahdollisimman paljon tietoa järkyttävästä työtilanteesta selviytymisestä. (Mitchell & Everly 1993, 118.) Tarkoituksena on samalla kartoittaa, tarvitsevatko osallistujat seurantaa tai jonkinlaista jatkohoitoa (Turunen & Paimio 2009, liite 1).

Informaatiovaiheessa tapahtumia voidaan tarkastella laajemmassa näkökulmassa, eli esimerkiksi pohtia kuinka yleisiä tällaiset tilanteet ovat. Osallistujien kanssa käydään läpi myös psyykkiset reaktiot, joita järkyttävät työtilanteet voivat aiheuttaa. (Saari 2003, 150-151.), eli osallistujien

reaktiot ja kokemukset normalisoidaan. Informaatiovaiheen lopussa vetäjät tekevät purkukokouksesta yhteenvedon, jonka kautta defusing päätetään. Vetäjien on kuitenkin hyvä jäädä tavoitettavaksi purkukokouksen jälkeen, mikäli joku osallistuja haluaa keskustella asioista vielä henkilökohtaisesti. Osalla osallistujista saattaa olla esimerkiksi sellaisia kysymyksiä, joita he eivät uskaltaneet kysyä koko ryhmän kuullen. (Mitchell & Everly 1993, 118, 120.)

Kuten edellä toin esille defusingin kautta vetäjät arvioivat jatkohoidon tarvetta, eli esimerkiksi sitä, onko osallistujilla tarvetta laajemmalle debriefing-istunnolle. Debriefingin ajankohta voidaan sopia tarvittaessa jo purkukokouksen päätteeksi. (Saari 2003, 150-151; Turunen & Paimio 2009, liite 1.) Jos purkukokous näyttää laajenevan yli tunnin mittaiseksi, tai monelle osallistujista jää kysyttävää ja keskusteltavaa purkukokouksen jälkeen, on tämä monesti merkki siitä, että debriefing on tarpeellista järjestää (Mitchell & Everly 1993, 119-120). Myös sellaisissa tilanteissa, jotka aiheuttavat erityisen suuren järkytyksen henkilökunnalle, on syytä järjestää purkukokouksen lisäksi myös debriefing-istunto (Hautaniemi & Järvenpää 2003, liite 4). Vaikka purkukokous vaikuttaisi riittävältä käsittelykeinolta, seurataan osallistujien oireita ja tuntemuksia kokouksen jälkeisinä päivinä. Oireiden jatkuessa purkukokoukseen osallistuneet ohjataan jatkohoidon pariin. (Saari 2003, 151.) Jos vetäjät huolestuvat vain tietyistä purkukokoukseen osallistujista, voivat he pyytää näiden osallistujien yhteystiedot ja tiedustella heidän vointiaan ja arvioida jatkoavun tarvetta jo ensimmäisen 24 tunnin aikana purkukokouksesta. On myös otettava huomioon, että debriefingin ohella on tarjolla monia muita jatkoapuja, kuten yksilöterapiaa. Defusingin aikana on oleellista informoida osallistujia myös näistä tukimuodoista. (Mitchell & Everly 1993, 120.) Seuraavassa luvussa siirryn tarkastelemaan lähemmin oman tutkimukseni prosessia ja tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä.

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa esittelen tarkemmin tutkimukseni toteuttamista sekä tutkimukseni metodologisia lähtökohtia. Luvun tarkoitus on tehdä näkyväksi tutkimukseni prosessia ja tämän prosessin eri vaiheita. Luvun alussa keskityn tutkimukseni tavoitteiden sekä tutkimuskysymysten esittelyyn. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään tutkimukseni fenomenologis-hermeneuttista lähestymistapaa. Tässä luvussa perehdyn myös teemahaastatteluihin aineiston keräämisen menetelmänä sekä teemoitteluun ja tyypittelyyn analyysimenetelminä. Lisäksi kerron hieman taustatietoja tutkimukseeni osallistuneista haastateltavista. Luvun lopussa pohdin tutkimukseeni liittyviä eettisiä kysymyksiä ja tutkimuksen luotettavuutta.

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tavoitteenani on tutkia Seinäjoen keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun järjestämistä kriittisten tilanteiden purkukokouksista, eli miten he ovat kokeneet kriittisten tilanteiden purun auttamismenetelmänä traumaattisesta työtilanteesta selviytymisessä. Tarkoitukseni on paneutua tutkittavien kokemuksiin monipuolisesti ja eri näkökulmista. Toisin sanoen tarkoitukseni on selvittää, miten purkukokouksiin osallistuneet ovat hyötynyt näistä purkukokouksista, millaisia puutteita he ovat niissä havainneet, ja millaisia mahdollisia parannusehdotuksia heillä on. Tutkimukseni tarjoaa purkukokouksiin osallistuneille siis myös mahdollisuuden vaikuttaa tämän työmenetelmän kehittämiseen. Selvennykseksi haluan vielä painottaa, että tutkimukseni painopiste on kriittisten tilanteiden purkuihin osallistuneiden sairaalan henkilökunnan jäsenten näkökulmassa, ei henkisen ensiavun päivystäjien näkökulmassa.

Tutkimukseni tavoitteena on vastata kysymykseen:

Miten kriittisten tilanteiden purkuun (defusing) osallistuneet ovat kokeneet selviytymisen traumaattisesta työtilanteesta?

Tarkentavia kysymyksiä ovat:

- 1) Miten kriittisten tilanteiden purkuun (defusing) osallistuneet jäsenet ovat hyötynyt purkukokouksesta?**
- 2) Mitä puutteita osallistujat ovat defusing-purkukokouksissa havainneet?**
- 3) Millaisia parannusehdotuksia defusing-purkukokoukseen osallistujilla on henkisen ensiavun ryhmälle?**

Tutkimukseni kautta pyrin saamaan mahdollisimman kattavan käsityksen siitä, millaisena defusing-menetelmä näyttäytyy purkukokouksiin osallistuneiden näkökulmasta. Tutkimukseni siis antaa ääni

sellaisille henkilökunnan jäsenille, jotka ovat kohdanneet työssään traumaattisen tilanteen ja saaneet apua tilanteesta selviytymiseen kriittisen tilanteen purun muodossa. Menetelmän tutkiminen juuri tästä näkökulmasta on tärkeää, sillä vain purkukokouksiin osallistuneet voivat kertoa kokemuksistaan, ajatuksistaan ja tunteistaan, jotka liittyvät traumaattiseen työtilanteeseen, siitä selviytymiseen ja kriittisten tilanteiden purkukokoukseen. Näkökulma on arvokas myös silloin, kun tavoitteena on kehittää työskentelymenetelmää. Purkukokoukseen osallistuneita tutkimalla on tarkoitus saada selville hyötyjen lisäksi menetelmän puutteita sekä mahdollisia parannusehdotuksia. Samalla kun tutkimukseni avaa sairaalan henkilökunnan kokemuksia, on tutkimukseni keino henkisen ensiavun ryhmälle saada palautetta omasta työstään. Yksi peruste sille, että kriittisten tilanteiden purut valikoituivat tutkimusaiheekseni, on se henkisen ensiavun päällikön kanssa käydyissä keskusteluissa ilmi tullut seikka, että purkukokousten kysyntä on ollut melko vähäistä keskussairaalassa. Osa keskussairaalan yksiköistä käyttää purkukokouksia aktiivisesti, osa yksiköistä taas ei purkukokouksia ole käyttänyt juuri lainkaan, vaikka tarvetta niille kuitenkin tiedetään olevan. Tutkimukseni yhtenä tavoitteena onkin tehdä henkisen ensiavun ryhmää sekä kriittisten tilanteiden purkuja näkyvämmäksi ja tunnetummaksi, jotta tarvittaessa tähän ryhmään uskallettaisiin ja osattaisiin ottaa yhteyttä.

5.2 Fenomenologis-hermeneuttinen näkökulma

Koska tutkimuskohteenani ovat defusing-purkukokouksiin osallistuneiden kokemukset, valitsin tästä syystä tutkimukselleni fenomenologis-hermeneuttisen näkökulman. Fenomenologian on kehittäjänä voidaan pitää teoreetikko Edmund Hussleria (Rapport 2005, 126-127; Perttula 1995, 6) ja tiivistetysti esitettynä fenomenologiassa on kyse kokemusten tutkimisesta. Hussler loi perustan fenomenologialle, mutta hänen ajatuksistaan fenomenologia on kehittynyt erilaisiin suuntauksiin (Perttula 1995, 6). Hermeneutiikka taas pitää sisällään teorian, joka liittyy ymmärtämiseen ja tulkintaan (Laine 2001, 26, 29). Hermeneutiikan yhtenä tavoitteena on ollut myös pyrkiä selittämään, miten ihmiset pystyvät ymmärtämään toisiaan. Kuten fenomenologia, myös hermeneutiikka on jakautunut erilaisiin suuntauksiin. Fenomenologis-hermeneuttisen lähestymistavan juuret perustuvat hermeneuttiseen perinteeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 31-33.)

Fenomenologis-hermeneuttiselle metodille ei ole olemassa mallia, jota jokaisessa tutkimuksessa voitaisiin soveltaa, vaan metodi muotoutuu tutkijan tekemien valintojen ja tutkimuksen taustalla olevien perusteiden mukaan. Fenomenologis-hermeneuttisen metodin kohdalla oleellisimpia näistä perusteista ovat kahden käsityksen, ihmiskäsityksen sekä tiedonkäsityksen, määrittelemine. Toisin sanoen kysymys on siitä, miten ja minkälaista tietoa tutkimuksen kohde voi tutkijalle antaa. (Laine 2001, 26.) Nämä kysymykset, etenkin tiedonkäsitykseen liittyvät kysymykset, ovat olleet tärkeitä oman tutkimukseni etenemisen kannalta. Tutkimusta ja etenkin sen metodologisia lähtökohtia

suunniteltaessa on ollut oleellista pohtia, mikä on paras tapa kerätä tietoa tutkittavilta ja minkälaista tietoa heiltä voidaan saada. Fenomenologis-hermeneuttiseen ihmiskäsitykseen ja tiedonkäsitykseen liittyvät olennaisesti tietyt termit. Ihmiskäsitykseen liittyvät kysymykset kuuluvat olennaisesti fenomenologiaan, kun taas tiedonkäsityksen kysymykset ovat olennainen osa hermeneuttista lähestymistapaa. (Laine 2001, 26.) Tarkastelen näitä käsitteitä seuraavaksi yksityiskohtaisemmin.

Fenomenologisen ihmiskäsityksen näkökulmasta olennaisia käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Laineen (2001, 26-27) mukaan kokemukset tarkoittavat sitä suhdetta, joka ihmisellä on todellisuuteensa, ja ne tuovat esille sen, millainen suhde ihmisellä on ympärillään oleviin ihmisiin tai ympäristöön. Perttulan (1995, 7) toteamus selventää mielestäni kokemuksen käsitettä ja samalla fenomenologian peruseräitä: ”Ulkoisen maailman välittyy ihmiselle nimenomaan kokemuksessa. Fenomenologia on kiinnostunut tavoista, joilla tietoisuus jäsentää ulkomaailmaa”. Sitaatissa ilmenee paitsi kokemusten tärkeys ihmisille, myös se, mistä fenomenologiassa oikeastaan on kyse. Toisaalta se esittää selityksen sille, miksi ihmisen kokemukset ovat erilaisia ja yksilöllisiä. Kokemuksen käsitettä voidaan selventää toteamalla, että kokemus on rakenteeltaan suhde, joka yhdistää subjektin ja objektin. Kokemus ei ole jotain irrallista, joka voidaan poimia tutkimuskohteeksi, vaan se on suhde kokijan ja koetun välillä. (Perttula 2009, 116-117.) Kokemuksiin kuuluu olennaisena osana tietyt piirteet. Kokemukset ovat yksilöllisiä, ainutlaatuisia ja ne ovat kiinnittyneitä tiettyyn aikaan ja paikkaan (Suorsa 2011, 174). Näin ollen ihmisten kokemukset poikkeavat toisistaan, mutta myös ihmisen omat kokemukset ovat aina erilaisia.

Kokemuksiin liittyy myös intentionaalisuus, eli suuntautuneisuus (Laine 2001, 27-28; Latomaa 2009, 47). Toisin sanoen ihmiset suuntaavat toimintaansa tietoisesti ja tiettyjen tarkoituksien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 34). Intentionaalisuus kuvastaa sitä, että kaikella, mitä ihmisen ympärillä tapahtuu, on jonkinlainen merkitys, ja nämä merkitykset ohjaavat aina ihmisten toimintaa (Laine 2001, 27-28). Intentionaalisuuden kautta onkin helppo siirtyä toisen oleellisen käsityksen, merkityksen, tarkasteluun. Merkitykset ovat erottamaton osa kokemuksia, sillä kokemukset syntyvät merkitysten kautta. Varto (1992, 56) onkin todennut, että ” On siis lähdettävä siitä, että ihmisen maailma on merkitysten maailma”. On tärkeää huomata, että vaikka fenomenologiassa tutkitaan kokemuksia, tosiasiallisia tutkimuskohteita ovatkin merkitykset ja vielä yksityiskohtaisemmin esitettynä merkityssuhteet. (Laine 2001, 27-28; Varto 1992, 56-57.) Perttula (2009, 116) on todennut, että kokemus on merkityssuhde, joka sisältää ”sekä tajuavan subjektin ja hänen tajunnallisen toimintansa että kohteen, johon tuo toiminta suuntautuu”. Myös tutkija rakentaa aina merkityssuhteen tutkimuskohteeseensa ja pyrkii tämän suhteen kautta ymmärtämään tutkimuksensa kohdetta. (Varto 1992, 56-57.) Tiivistetysti voidaan todeta, että ihmistä ympäröivä todellisuus rakentuu erilaisista merkityksistä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 34) ja ihminen hahmottaa

maailmaa näiden merkitysten (Laine 2001, 27-28) sekä merkityssuhteiden kautta (Varto 1992, 56-57). Omassa tutkimuksessani edellä esitetty tarkoittaa sitä, että tavoitteeni on tutkia työntekijän merkityssuhdetta defusing-purkukokouksiin, eli millaisia merkityksiä tutkittavani ovat purkukokouksille antaneet.

Kolmas fenomenologiseen ihmiskäsitykseen liittyvistä käsitteistä on yhteisöllisyys Yhteisöllisyyden ajatellaan muodostavan niin ihmisten kuin ihmisten maailmaan kuuluvien merkitysten perustan. Merkitykset eivät ole yksilöllisiä tai ihmisissä valmiina, vaan ne opitaan omassa yhteisössä mm. kasvatuksen kautta ja ne liittävät yksilöitä toisiinsa. On myös otettava huomioon, että eri yhteisöt ja niiden merkitysmaailmat poikkeavat toisistaan. Tämä on yksi niistä syistä miksi ihmisten asioille ja tapahtumille antamat merkitykset saattavat poiketa toisistaan. (Laine 2001, 28; Tuomi & Sarajärvi 2002, 34.) Koska merkitykset ovat edellä mainitulla tavalla yhteisesti jaettuja, voidaankin ajatella, että ihmisten yksilöllisiä kokemuksia tutkittaessa tutkitaan aina samalla yleistä ja yhteisesti jaettua. (Laine 2001, 28.) Toisin sanoen tutkimuksen kohde on aina jollain tapaa näyte yleisestä ja tavallisesta (Varto 1992, 87). Tämä toteamus toimii yhtenä perusteluna omalle tutkimukselleni. Samalla kun tutkin yksittäisten työntekijöiden kokemuksia kriittisten tilanteiden purkukokouksista, on tarkoituksenani pystyä kertomaan purkukokouksista myös yleisemmin. Siirryn seuraavaksi käsittelemään tulkinnan ja ymmärtämisen käsitteitä hermeneuttisen näkökulman kautta.

Hermeneuttinen näkökulma liittyy tulkintaan ja ymmärtämiseen; käsitteisiin, jotka ovat oleellisia fenomenologis-hermeneuttisen tiedonkäsityksen näkökulmasta. Hermeneuttinen näkökulma liittyy fenomenologiseen tutkimukseen siitä syystä, että tulkintojen tekeminen on olennainen osa tutkimusta. (Laine 2001, 26; Tuomi & Sarajärvi 2002, 34.) Näiden käsitysten tärkeys kiteytyy Laineen (2001, 29) toteamuksessa: ”Merkityksiä voidaan lähestyä vain ymmärtämällä ja tulkitsemalla”. Ymmärtäminen ja tulkitseminen ovat arkipäiväistä toimintaa ja jokainen ihminen tekee sitä tiedostamattaan. Monesti vain tilanteissa, joissa emme ymmärrä toista ihmistä, tämä prosessi tulee tietoisuuteen. Poimimme toisten ihmisten kanssa kommunikoidessamme merkityksiä erilaisista ilmaisuista ja tällä tavalla pyrimme tulkitsemaan toisiamme. Tutkimuksen silmin ilmaiset ja niiden merkitykset ovat hyvin erilainen tutkimuskohde kuin joku konkreettinen asia tai prosessi; ne eivät ole aineellista, käsin kosketeltavaa. (Laine 2001, 28-31.) Tämä toteamus kiteyttää samalla yhden hermeneuttisen tutkimuksen peruseräpäätteistä ja tutkimuksen kohteen olemuksesta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 31).

Tulkintaan ja ymmärtämiseen liitetään monesti esiymmärryksen tai luontaisen ymmärryksen käsite. Ihmisten arjessa esiymmärrys tarkoittaa edellä mainittua ”automaattista” ymmärtämisen prosessia. Tutkimuksessa esiymmärryksellä tarkoitetaan ymmärrystä, joka tutkijalla on olemassa tutkimuskohteestaan tutkimusta edeltävästi. Esiymmärryksen vuoksi fenomenologinen tutkimus on

rakenteeltaan kaksitasoinen. Ensimmäisellä tasolla tutkittava kertoo tutkijalle kokemuksistaan ja siitä, miten hän itse kokemuksensa tulkitsee, eli esiymmärryksestään. Tämän jälkeen tutkija perehtyy tutkittavan kuvauksissa ja kertomuksissa esille tulleisiin merkityksiin ja pyrkii etsimään näille merkityksille käsitteet. (Laine 2001, 28-31.) Tutkimuskohdetta näin käsitteellistämällä voidaan samalla rakentaa uusia tutkimusaiheita. (Varto 1992, 87, 91). Yksi tutkimus kun harvoin pystyy kertomaan kaikkea tutkittavasta kohteestaan, joten on olennaista, että tutkija pystyy nimeämään jatkotutkimusaiheita oman tutkimuksensa kautta. Itse olen tähän pyrkinyt tutkimukseni pohdintaa ja johtopäätöksiä rakentaessani.

Tutkimuksen kohde ei näin ollen ole tutkijalle täysin vieras ja tuntematon, vaan yleensä tutkija on itsekin osa samaa tutkimuksen kohteena olevaa merkitysmaailmaa. Tutkimuksen tarkoituksena onkin tuoda jotain ihmisten ennakolta tuntemaa tietoisuuteen, tehdä itsestäänselvyyksiä näkyväksi. (Laine 2001, 28-31.) Voidaan myös ajatella tutkimuksen tuovan esille sitä, mitä ihmiset ovat kokeneet, mutta eivät ole tiedollisella tasolla pohtineet (Tuomi & Sarajärvi 2002, 35). Nämä edellä mainitut vaiheet toteutuvat myös omassa tutkimuksessani. Teemahaastattelujen kautta tutkittavat kertovat omista kokemuksistaan sekä näitä kokemuksia koskevasta ymmärryksestään. Haastattelujen jälkeen siirryn analysoimaan haastatteluaineistoa, pyrin löytämään heidän kokemuksilleen määritelmät ja samalla tuon näitä kokemuksia näkyville. Jotta tutkija voi ymmärtää ja tulkita tutkittavansa kokemuksia, on tutkijalla ja tutkittavalla oltava jotain yhteistä, yhteisesti jaettua. Näin ollen ymmärtämisen ja tulkinnan käsitteen kohdalla palaamme yhteisöllisyyden käsitteeseen. Ilman yhteisöllisyyden luomaa perustaa ja yhteisesti jaettuja ilmaisuja tutkija ei voisi ymmärtää ja tulkita tutkittavansa kokemuksia (Laine 2001, 31).

Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen näkökulmasta tulkintaa ja ymmärtämiseen liitetään tietyt vaatimukset. Fenomenologisen tutkimuksen tärkeimpiä piirteitä on se, että aiempien teorioiden tai menetelmien ei haluta ohjaavan sitä, mihin tutkija tutkimuksessaan kiinnittää huomiota. (Varto 1992, 86.) Teoreettiset lähtökohdat nähdään fenomenologiassa enemmänkin haittana, kun tutkimuksen tarkoituksena on tavoittaa tutkittavan kokemus sellaisena kuin tutkittava on sen kokenut (Laine 2001, 33). Tämä fenomenologian periaate on hyvin samankaltainen kuin aineistolähtöisen analyysin määritelmä. Aineistolähtöistä analyysiä pidetäänkin oikeana vaihtoehtona silloin, kun on tarkoitus ymmärtää jonkin asian tai ilmiön perusolemusta. (Eskola & Suoranta 2005, 19.) Laine (2001, 33) kuitenkin muistuttaa, että fenomenologisessa tutkimuksessakaan ei täysin pystytä irrottautumaan teoreettisten lähtökohtien vaikutuksesta, sillä kuten olen edellä esittänyt, fenomenologiaan itseensä kuuluvat tietyt käsitteet ja lähtökohdat. Aineistolähtöisyys on kuitenkin tavoitteena myös omassa tutkimuksessani. Tarkoitukseni on päästä mahdollisimman lähelle tutkittavieni kokemuksia ilman teoreettisia ennako-oletuksia.

Fenomenologiassa erityisen tärkeää on lisäksi se, että tutkija on tietoinen omista tutkimuskohteeseen liittyvistä ennakkokäsityksistään ja tiedoistaan. Fenomenologian näkökulmasta tapa, jossa aineistoa luetaan omista lähtökohdista ja kokemuksista käsin on virheellinen. Varto (1992, 59) onkin osuvasti todennut, että ”Oikeasta lukutavasta voidaan ainakin sanoa, että se on se, jossa kohdetta luetaan koko ajan muistaen, että se maailma on Toisen”. (Varto 1992, 59.) Edellä puhuin esiymmärryksestä, jonka varassa ihmisten arjessa toimivat. Fenomenologista tutkimusta tekevän tutkijan olisi siis tunnistettava ja päästävä irti omasta esiymmärryksestään, joka hänellä on olemassa tutkimuksen kohteesta. Lähtökohtaisesti jokainen ihminen ymmärtää, tulkitsee ja antaa merkityksiä omasta merkitysmaailmastaan käsin. Yritämme siis ymmärtää toisiamme sitä kautta, minkälaisia kokemuksia meillä itsellämme on olemassa. Tästä pääsemmekin hermeneuttiseen ongelmaan, eli ongelmaan siitä, miten pystymme irrottautumaan esiymmärryksestämme ja kohtaamaan tutkittavien kokemukset ”puhtaina”, juuri sellaisina kuin he ovat kokemuksensa kokeneet? (Laine 2001, 29-31; Varto 1992, 58-59.) Samalla voidaan kysyä, miten kokemusten yksilöllisyys saadaan säilytettyä tutkimuksen edetessä (Suorsa 2011, 175)? Hermeneuttinen lähestymistapa tuo osittain vastauksen tähän kysymykseen. Hermeneuttisessa lähestymistavassa painotetaan, että toisen henkilön kokonaisvaltainen ymmärtäminen on mahdotonta. Tavoitteena on tietenkin pyrkiä ymmärtämään toista ihmistä mahdollisimman hyvin, mutta tärkeintä on se, että toisten kokemuksia on arvostetaan. Hermeneutiikassa pyritään pitämään aina mielessä muistutus siitä, että se mitä tutkitaan on toisen omaa, toisen henkilökohtainen kokemus. Tutkimuksen kautta on tarkoitus tuoda nämä kokemukset ilmi, ei tukahduttaa ja muuttaa niitä oman näkökulman kaltaisiksi. (Varto 1992, 59-60.) Tämän asian olen pyrkinyt pitämään mielessäni omaa tutkimustani tehdessäni ja käsittelemään haastateltavien kokemuksia niiden ansaitsemalla arvostuksella.

5.3 Teemahaastattelut

Päädyin keräämään aineistoni haastattelujen kautta. Haastatteluissa tutkimusaineisto koostuu ihmisten puheesta (Vilkka 2005, 100) ja haastattelua pidetään yhtenä laadullisen tutkimuksen yleisimmistä aineiston keräämisen menetelmistä (Eskola & Suoranta 2005, 85). Aineiston keruun menetelmänä haastattelu ei ollut minulle kuitenkaan itsestään selvää, vaan vaihtoehtona pohdin kyselyn tekemistä. Syitä siihen, miksi päädyin kuitenkin valitsemaan juuri teemahaastattelut menetelmäksi, löytyy useita. Esittelen näitä perusteita seuraavaksi tarkemmin

5.3.1 Teemahaastattelun periaatteet ja merkitys omassa tutkimuksessa

Ensimmäinen näistä perusteista on haastattelujen joustavuus. Haastatteluissa tutkijalla on mahdollisuus varmistaa, että tutkittava on ymmärtänyt kysymyksen; tutkija voi esittää kysymyksensä uudelleen tai tehdä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelussa tutkijalla on siis

mahdollisuus varmistaa, että tutkittava ja tutkija ymmärtävät toisiaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Vilkkä (2005, 104-105) on myös todennut, että samat sanat voivat tutkijalle ja tutkittavalle tarkoittaa erilaisia asioita, ja haastatteluissa tulisikin varmistaa, että haastateltava tuntee kysymyksissä esitetyt termit. Kyselyissä tällaista mahdollisuutta ei ole, vaan tutkijan on luotettava siihen, että tutkittavat ymmärtävät kyselyssä esitetyt kysymykset. Toinen syy teemahaastattelujen valintaan on niiden antama vapaus tutkijalle, sillä tutkija voi halutessaan muuttaa haastattelun etenemisjärjestystä. Vaikka haastateltavien kanssa käydään sama haastattelurunko läpi, ei ole kiellettyä muuttaa tämän rungon järjestystä, tai esittää asiaa tarkentavia kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Toisaalta teemahaastattelut antavat vapautta myös haastateltavalle, sillä heidän puheensa saa olla vapaamuotoista (Eskola & Suoranta 2005, 87).

Valintaani vaikutti myös se, että kyselyä on helppo olettaa testiksi siitä, miten paljon tutkittavalla on tietoa tutkimusaiheesta. Haastatteluissa ei tällaista elementtiä ole, vaan tarkoituksena on kerätä mahdollisimman laajasti tietoa tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Haastatteluissa oikeita tai vääriä vastauksia ei ole olemassa, vaan kaikki tutkittavasta aiheesta saatu tieto otetaan avoimesti vastaan. Tutkittava muodostaa vastauksensa kokonaan itse, sillä valmiita vastausvaihtoehtoja ei haastattelussa ole tarjolla (Aalto-Kallio ym. 2009, 68). Haastattelujen eduksi voidaan laskea lisäksi se, että tutkittaviksi voidaan valikoida sellaisia henkilöitä, joilla tiedetään olevan omakohtaista kokemusta tutkimusaiheesta. Kyselyjen ongelmaksi voi muodostua se, että tutkittavilla ei ole kokemusta tutkimusaiheesta, jolloin kysymyksiin vastaaminen on miltei mahdotonta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76.) Valitsin haastattelut myös siitä syystä, että niiden kautta pystyin saamaan syvällisempää tietoa tutkimukseni aiheesta kuin kyselyjen kautta. Uskon, että kyselyillä olisin saanut vain pintaraapaisun niistä tiedoista, joita haastattelujen kautta voin keräsin.

Valittuani haastattelun aineiston keruumenetelmäksi, minun oli päätettävä haastattelenko yksilöitä vai ryhmiä. Molemmat tuntuivat hyviltä vaihtoehtoilta, sillä molemmilla on omat etunsa. Ryhmähaastattelussa olisin voinut valita haastateltavaksi koko purkukokoukseen osallistuneen ryhmän, yksilöhaastattelussa taas on mahdollisuus keskittyä tarkasti yhden tutkittavan näkemyksiin. Lopulta päädyin yksilöhaastatteluihin, niin käytännön syistä kuin yksilöhaastattelun etujen vuoksi. On ensinnäkin haasteellista löytää ryhmähaastatteluun kokonainen ryhmä, jonka kaikki jäsenet olisivat halukkaita osallistumaan haastatteluun yhdessä. Ryhmähaastattelussa on myös monia sellaisia tekijöitä, jotka on otettava huomioon haastattelun onnistumiseksi. Yksi näistä tekijöistä on ryhmädynamiikka (Moilanen 1995, 46-49). Ryhmähaastatteluissa tutkijan rooli on erilainen yksilöhaastatteluihin nähden, eikä ryhmähaastattelu suositeltavin vaihtoehto kun tutkitaan arkaluontoisia asioita. Yksilöhaastattelua pidetään parempana vaihtoehtona henkilökohtaisten kokemusten tutkimiseen (Vilkkä 2005, 101). Ongelmana ryhmähaastatteluissa saattaa olla myös se,

että tutkittavat eivät uskalla tuoda poikkeavia näkemyksiään esille. (Aalto-Kallio ym. 2009, 67.) Oman tutkimukseni kohdalla nämä seikat olisivat saattaneet muodostua ongelmaksi. Haastatteluissani keskusteltiin henkilökohtaisia asioista, joista kaikki eivät ole valmiita ryhmässä keskustelemaan. Ongelmaksi ryhmähaastattelussa saatta muodostua myös se, että joku tutkittavista hallitsee keskustelua, jolloin toiset tutkittavat jäävät hänen varjoonsa. (Aalto-Kallio ym. 2009, 67.) En halunnut, että tutkittavieni pitäisi kilpailla puheenvuoroista, vaan että heillä oli mahdollisuus rauhassa esittää vastauksensa kysymyksiini, koska tarkoituksenani oli saada jokaisen työntekijän henkilökohtainen näkemys esille.

Metsämuurosen (2000) mukaan teemahaastattelut sopivatkin menetelmäksi silloin, kun tutkittava aihe on intiimi, tai kun tutkitaan heikosti tiedossa olevia asioita, kuten ihmisten arvostuksia. Halusin itsekin unohtaa tarkasti strukturoidut haastattelurungot, koska haastattelukysymykseni olivat arkaluontoisia ja henkilökohtaisia. Haastattelussa kävimme tutkittavan kanssa läpi traumaattista työtilannetta, haastateltavan roolia tapahtumissa sekä tapahtuman ja purkukokouksen aiheuttamia ajatuksia ja tunteita. En halunnut, että haastateltavat vain vastaisivat mekaanisesti esittämiini kysymyksiin, vaan että he oikeasti pohtisivat omia näkemyksiään. Tämän vuoksi halusin haastattelutilanteesta mahdollisimman luontevan ja rennon, enkä usko, että tarkasti strukturoidussa haastattelussa olisi ollut mahdollista tällaista ilmapiiriä saada aikaan. Vilkka (2005, 105) on lisäksi tuonut esille, että haastatteluissa on syytä välttää niin sanottuja suljettuja kysymyksiä, joihin haastateltavan on mahdollista vastata vain lyhyesti kyllä tai ei. Myös tätä seikkaa pyrin haastatteluissani välttämään ja esitin mahdollisimman paljon avoimia kysymyksiä.

Aalto-Kallio ym. (2009, 68) toteavat haastattelujen olevan keskustelujen kaltaisia. Juuri tästä syystä halusin kerätä aineistoni teemahaastattelujen kautta, sillä halusin haastattelutilanteen muistuttavan enemmän keskustelua kuin tiukkarajaista haastattelua. On kuitenkin olemassa hyvin erilaisia keskusteluja ja tästä syystä myös keskustelujen puhettavat vaihtelevat. Tutkijan on tärkeää kiinnittää huomiota puhetapaansa, eli kieleensä, haastatteluja tehdessään. Haastatteluissa voidaan valita tutkijan tai haastateltavan kieli, tai molemmille tuttu puolueeton kieli. Tutkijan kieleen voi kuulua sellaisia käsitteitä, joita haastateltava ei ymmärrä, mikä taas aiheuttaa ongelmia haastattelun onnistumiselle. (Eskola & Vastamäki 2001, 30-31.) Itse pyrin haastatteluissa käyttämään joko edellä mainittua puolueetonta kieltä, mutta pyrin myös antamaan paljon tilaa haastateltavan omalle kielelle. Tutkijan on kuitenkin helpompaa pyytää haastateltavalta selitystä esimerkiksi käyttämilleen käsitteille kuin haastateltavan pyytää tutkijaa selventämään kieltään. Uskon myös, että kun haastateltava saa käyttää omaan kieltään, on myös haastattelun lopputulos hedelmällisempi kuin siinä tapauksessa, että haastateltavan on käytettävä itselleen vierasta tapaa puhua.

5.3.2 Haastattelun rakenne ja teemat

Yksilöhaastatteluja on hyvin erilaisia, ja niiden erot liittyvät yleensä siihen, kuinka tarkasti ne ovat strukturoitu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76). Oman aineistoni keräsin teemahaastattelujen kautta, joka menetelmänä sijoittuu lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välille (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 195). Teemahaastatteluja kutsutaan myös puolistrukturoiduiksi haastatteluiksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija valikoi ennalta teemahaastatteluihin tietyt teemat ja teemoja tarkentavat kysymykset. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76-77; Vilkkä 2005, 101.) Tutkimusprosessia ajatellen nämä etukäteen määritellyt teemat auttavat myös analyysin aloittamista. Teemat tarjoavat tietynlaisen jäsenyyksen, jonka kautta kerättyä aineistoa lähdetään tarkastelemaan (Eskola & Suoranta 1998, 87). Hirsjärvi ym. (2000, 195) toteavat, että teemahaastatteluissa haastattelun aihealueet määritellään ennalta, mutta haastattelukysymyksille ei etukäteen suunnitella tarkaa muotoa. Eskola ja Vastamäki (2001, 33-37) tuovat esille kolme erilaista tapaa muodostaa haastattelun teemat. Ne voivat perustua kirjallisuuteen, johonkin teoriaan, tai ne voidaan rakentaa ”vaistojen varassa”. Eskolan ja Vastamäen mukaan paras tapa rakentaa teemat olisi yhdistellä näitä edellä mainittuja tapoja. He kuitenkin toteavat, että yleisin tapa näyttää olevan vaistojen varassa toimiminen, vaikka tähän liittyikin ongelmia esimerkiksi siitä, tulevatko kaikki olennaiset teemat käsiteltyä. (Eskola & Vastamäki 2001, 33-37.)

Omassa tutkimuksessani olen käyttänyt näistä menetelmistä kahta, sillä olen rakentanut teemat sekä oman intuition että kirjallisuuden perusteella. Olen ennen haastatteluja esitellyt haastattelurunkoni sekä seminaariryhmälleni että muutamalle henkisen ensiavun ryhmään kuuluvalle, jotta pystyisin muokkaamaan teemoista mahdollisimman kattavat. Oma teemahaastattelurunkoni on nähtävissä tutkimukseni liitteenä 3. Haastatteluni ensimmäinen teema liittyi purkukokoukseen johtaneeseen tilanteeseen. Tämän teema oli mielestäni tärkeä siitä syystä, että saisin taustatietoa kriittisestä työtilanteesta, haastateltavan roolista siinä sekä tilanteen aiheuttamista ajatuksista ja tunteista. Seuraava teema liittyi kriittisten tilanteiden purkuun. Tässä teemassa keskustelimme purkukokouksen käytännön järjestelyistä, purkukokouksen konkreettisista tapahtumista ja tutkimuskysymysteni kannalta olennaisista asioista, eli mikä purkukokouksessa toimi ja mikä ei, sekä purkukokoukseen liittyvistä parannusehdotuksista. Kolmas teemoista liittyi työkykyyn ja neljäs arkielämään. Nämä teemat muotoutuivat kriittisiin tilanteisiin liittyvän teoreettisen tiedon perusteella, esimerkiksi sellaisiin tutkimustuloksiin pohjautuen, joissa kerrotaan kriittisten tilanteiden aiheuttamista reaktioista sekä vaikutuksista työkykyyn ja arkielämään. Haastattelun lopussa esitin vielä muutamia kysymyksiä, jotka ovat tärkeitä henkisen ensiavun toiminnan kehittämisen kannalta. Tiedustelin haastateltavilta esimerkiksi heidän aikaisemmista tiedoista henkisestä ensiavusta, ja ovatko he kohdanneet muita tilanteita, joissa purkukokouksesta voisi olla hyötyä.

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 77) toteavat, että teemahaastatteluissa tutkijan on valittava itse, esittääkö hän jokaiselle tutkittavalle samat kysymykset juuri samalla tavalla, etenemisjärjestystä ja sanamuotoja myöden. Vilka (2005, 101-102) taas on todennut, että teemahaastattelun aihealueiden käsittelyjärjestys ei ole tärkeää, vaan oleellista on se, että kaikki aihealueet tulevat käsiteltyä ja haastateltavat saavat kertoa niistä kaiken, mitä haluavat. Omasta mielestäni haastattelut oli hyvä pitää mahdollisimman samankaltaisina, jotta jokaisen haastateltavan kanssa käytiin läpi samat aihealueet. Tällä tavalla varmistin sen, että pystyin vertailemaan tutkittavien vastauksia analyysivaiheessa. En kuitenkaan nähnyt tarpeellisenä, että etenemisjärjestys ja sanamuodot olivat jokaisen haastateltavan kanssa juuri samanlaiset. Mielestäni teemahaastattelut tarjoavat menetelmänä tässä mielessä sopivasti vapautta, mutta myös rajoja. Koska teemahaastattelut eivät ole tiukasti strukturoituja, pystyin haastattelujen aikana tarttumaan myös sellaisiin teemoihin, joita haastateltavat itse nostivat esille. Teemahaastattelua voidaan siis pitää menetelmänä, jossa osa näkökulmista on valittu valmiiksi, mutta tilaa jää myös haastateltavien näkökulmille (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47). Näin toimimalla voidaan varmistaa, että tutkittavat voivat tuoda esille sellaisia teemoja, joita ei tutkijan haastattelurungosta löydy. Toisaalta etukäteen suunniteltu runko ja haastattelun teemat varmistavat sen, että haastattelussa käydään läpi kaikki tutkimuksen kannalta olennaiset seikat.

5.3.3 Teemahaastattelun haasteet

Vaikka teemahaastatteluilla on paljon etuja, sisältää se myös haasteita. Haastattelujen vapaus ja keskustelunomaisuus luovat tutkijalle paineita haastattelun etenemisestä sekä aiheessa pysymisessä. Jotta tutkija saisi kerättyä haastattelujen kautta tarvittavan aineiston, on hänen pidettävä tarkasti mielessään tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoitteet. Toisin sanoen tutkijan on pysyttävä tarkkana, ettei haastattelu ajaudu tutkimuksen kannalta epäolennaisiin aiheisiin. Teemahaastattelujen tarjoama vapaus ei myöskään tarkoita sitä, että tutkija voi kysyä kaikkea, mitä hänen mieleensä tulee. Haastattelussa esitettyjen kysymysten on aina palveltava tutkimuksen tarkoitusta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76.) Omat haastatteluni toteutuivat sujuvasti. Luulen, että osasyyn tähän oli ensinnäkin se, että haastateltavani saivat tutustua haastattelurunkoon ennen haastattelua ja olivat tällä tavalla orientoituneet puhumaan tärkeistä teemoista. Uskon kuitenkin, että paljon vaikutti myös se, että haastateltavani olivat halukkaita ja valmiita puhumaan omista kokemuksistaan, vaikeistakin sellaisista, ja olivat hyvin avoimia. Teemahaastatteluja on kuitenkin kritisoitu myös siitä, että teemat myötäilevät tutkijan oletuksia ja näkemyksiä tutkimuksen kohteesta (Vilka 2005, 105.) Kysymykset saattavat osittain näitä tutkijan käsityksiä toistaakin, mutta teemahaastatteluissa haastateltavilla on kuitenkin mahdollisuus ottaa haastatteluun mukaan myös sellaisia asioita, joita ennalta määritellyissä teemoissa ei ole. Pysin aina jokaisessa

haastattelussani painottamaan, että voimme keskustella myös teemoista, jotka haastateltavalle tulevat mieleen tutkimusaiheeseen liittyen. Lisäksi kysyin haastateltavilta viimeistään haastattelun lopussa, olisiko heillä jotakin, mitä haluaisivat vielä kertoa.

Vaikka teemahaastattelu onkin tietyllä tavalla keskustelutilanne, on siinä kuitenkin omat erityispiirteensä, sillä esimerkiksi keskustelunaloitus ja sen eteneminen on useimmiten tutkijan vastuulla. Keskustelulla on myös tietty tarkoitus: tutkija pyrkii sen avulla saamaan tutkimuskysymyksiinsä vastaukset. (Eskola & Vastamäki 2001, 24.) Haastattelujen aikana tutkijan on siis pidettävä mielessään oma roolinsa, ettei haastattelu ajaudu pelkkään keskusteluun. Tutkijan onkin määriteltävä itselleen oma roolinsa jo ennen haastattelua; haluaako hän kuunnella ja ymmärtää vai pysyä objektiivisena koko haastattelun ajan. Kummallakin rooleista on sekä hyvät että huonot puolensa. Objektiivinen tutkija voi antaa itsestään etäisen kuvan, liian ymmärtäväinen tutkija taas unohtaa helposti tutkimuksen tavoitteet. (Aalto-Kallio ym. 2009, 68.) Olen tässä asiassa samaa mieltä Aalto-Kallio ym. kanssa, jotka kirjoittavat, että tutkijan olisi hyvä löytää näiden kahden roolin välimuoto haastatteluissa. Tutkijan on näytettävä, että hän on läsnä tilanteessa ja kuuntelee haastateltavaa. Tutkija ei kuitenkaan saa ajautua kokonaan tunteiden valtaan ja eläytyä liikaa haastateltavan puheisiin. Omissa haastatteluissani keskustelimme haastateltaville vaikeista ja kipeistä kokemuksista, ja monet haastateltavista liikutuivat haastattelun aikana. Näissä tilanteissa ei tutkijana voi olla tiukan objektiivinen, joten annoin haastateltaville aikaa, en kiirehtinyt eteenpäin haastattelussa. Osalta kysyin, haluaisivatko he pitää taukoa haastattelun aikana ja monesti varmistelin vointia ja ajatuksia vielä haastattelun jälkeen. En kokenut haastateltavien liikutuksen kohtaamista hankalana, mutta tunsin huonoa omaatuntoa siitä, että he joutuivat kohtaamaan uudelleen itselleen vaikeita asioita ja avasin haavoja, jotka kenties olivat jo sulkeutuneet.

5.3.4 Haastateltavien tavoittaminen ja haastattelujen toteutus

Kun olin päätnyt teemahaastatteluihin aineiston keruun menetelmänä, oli ratkaistava kysymys siitä, miten löytäisin ja tavoittaisin tutkimukseeni haastateltavat. Eskola ja Vastamäki (2001, 37) ovat todenneetkin, että sillä miten tutkija haastateltavat ensimmäisen kerran tavoittaa, on merkitystä haastattelun sujumiselle. Omassa tutkimuksessani haastateltavien tavoittamista vaikeuttivat salassapitosäännöt. Henkisen ensiavun ryhmä ei voinut antaa minulle esimerkiksi nimiä tai osallistujaluetteloja pitämistään defusing-purkukokouksista. Päädyimme lopulta siihen, että kirjoitan haastateltaville suunnatun haastattelupyynnön, jossa kerron tutkimukseni tarkoituksesta ja annan yhteystietoni, jotta haastateltavat voivat ottaa minuun yhteyttä sähköpostitse. Sovimme, että henkisen ensiavun päivystäjät jakavat kirjettä aina defusing-purkukokouksia pitäessään.

Ajatus vaikutti toimivalta, mutta käytäntö kuitenkin osoittautui toiseksi. Haastateltavia ei alkanut ilmoittautua, vaikka olin toimittanut haastateltaville suunnatun kirjeen henkisen ensiavun

päivystäjille ja defusing-purkukokouksiakin oli pidetty. En osaa sanoa johtuiko tämä siitä, että kirjeitäni ei jaettu tarpeeksi, vai eikö sopivia haastatteluun osallistuminen innostanut. Päädyin siihen, että muutin hieman haastateltaville suunnattua kirjettä ja poistin purkukokoukseen osallistumiseen liittyneen aikarajan. Haastateltaville suunnattu haastattelupyyntö on nähtävillä liitteenä 2. Aikaisemmassa kirjeessä kun maksimiaika, joka defusing-purkukokouksesta olisi saanut kulua, oli kolme kuukautta. Jätin tämän aikarajan pois, mutta toisen aikarajoista pidin, eli aikarajan siitä, että purkukokouksesta olisi pitänyt kulua vähintään viikko, että haastatteluun voisi osallistua. Tämän jälkeen kirjettä alettiin toimittaa laajemmin. Osa henkisen ensiavun päivystäjistä tiedotti tutkimuksestani omassa työyksikössä ja otin itse yhteyttä muutamaaan sairaalan yksikköön tutkimuksesta tiedottaakseni. Työ alkoi vihdoinkin poikia tulosta ja ensimmäinen haastateltavistani otti yhteyttä sähköpostitse. Ensimmäinen haastateltavistani auttoi minua eteenpäin tutkimustyössäni, sillä hänen tiedottamistyönsä ansiosta sain kaksi haastateltavaa lisää. Tämän jälkeen vielä kaksi haastateltavaa otti minuun sähköpostitse yhteyttä. Olisin toivonut vielä muutamaa haastateltavaa lisää, mutta tiedottamistyöstä huolimatta yhteydenottoja ei enää saapunut. Haastateltavia kertyi siis yhteensä viisi.

Yhteydenpito ja aikatauluista sopiminen haastateltavien kanssa tapahtui pääosin sähköpostin välityksellä. Yhden haastateltavan kanssa sovimme haastattelusta puhelimitse. Eskola ja Vastamäki (2001, 27-29) muistuttavat haastattelupaikan valinnan tärkeydestä. Heidän mukaansa haastattelupaikan vaikutus haastattelun sujuvuuteen on hyvin olennaista ja pahimmassa tapauksessa huono valinta saattaa pilata haastattelun. He suosittelevat, että haastattelupaikka valitaan haastateltavan näkökulma huomioon ottaen, että haastateltava tuntee olonsa mukavaksi ja varmaksi. Tarvittaessa haastattelupaikassa voi tehdä pieniä muutoksia, esimerkiksi huonekaluja järjestelemällä, jolloin tilasta saadaan rennompi haastattelua varten. Ei siis ole yhdentekevää tapahtuuko haastattelu haastateltavan kotona, tutkijan työhuoneessa, vai jossain julkisessa tilassa. (Eskola & Vastamäki 2001, 27-29) Koska oma tutkimusaiheeni on hyvin arkaluontoinen, haastattelupaikaksi ei olisi soveltunut julkinen tila, jossa ihmiset voivat vapaasti liikkua. Tällöin haastateltavien yksityisyys olisi vaarantunut, eivätkä haastateltavat varmastikaan olisi halunneet puhua henkilökohtaisista asioistaan kaikkien kuullen. Päätimme haastattelupaikoista yhdessä haastateltavien kanssa. Tavoitteenani oli suorittaa haastattelut paikassa, joka olisi haastateltavalle tuttu, mutta kuitenkin tarpeeksi rauhallinen. Kaksi haastattelusta tapahtui omassa työhuoneessani, koska haastateltavien työpisteistä ei sopivan rauhallista haastattelupaikkaa olisi löytynyt. Haastattelut tapahtuivat iltapäivällä haastateltavien työpäivän jälkeen, joten myös oma työpisteeni oli jo rauhoittunut työpäivän vilskeistä. Työhuoneiden pienen koon vuoksi tilajärjestelyjä ei ollut mahdollista tehdä, mutta en huomannut, että tilajärjestelyt olisivat haitanneet näitä haastatteluja.

Kolme haastatteluista tein haastateltavien valitsemissa paikoissa. Kaksi haastatteluista tapahtui taukotilan kaltaisessa ympäristössä, mutta ajankohta oli jälleen työpäivän jälkeen, joten ylimääräistä liikettä ei tilassa ollut. Aloitimme haastattelut kahvit juoden, ja ehdimme keskustella ja rauhoittua ennen haastattelun alkua. Haastattelu tapahtui kahvipöydän ääressä, joten olimme haastateltavien kanssa samankaltaisessa asemassa. Yksi haastatteluista tapahtui huoneessa, joka oli tarkoitettu ryhmä- tai yksilöterapiaistuntoja varten. Omasta mielestäni paikkavalinnan onnistuivat, eikä haastattelupaikat aiheuttaneet ongelmia haastattelun sujumiselle.

Haastattelut kestivät 45 minuutista 1,5 tuntiin. Aineisto haastatteluista kertyi yhteensä 82 sivua rivivälin ollessa 1,5. Haastateltavia oli siis yhteensä viisi; neljä heistä oli naisia ja yksi mies. Haastateltavien iät vaihtelivat. Haastateltavieni syntymävuodet jakautuivat niin 50-, 60-, 70- kuin 80-luvuille. Osalla haastateltavista oli perhettä, jolla tarkoitan puolisoa, omia lapsia ja lastenlapsia, osa taas oli perheettömiä. Jokainen haastateltavistani kuului Seinäjoen keskussairaalan henkilökuntaan; toisilla työvuosia sairaalassa oli useita kymmeniä, toisilla työura sairaalassa oli vasta aluillaan. Jokainen kuitenkin oli traumaattisen työtilanteen sattuessa työskennellyt sairaalassa yli vuoden. Myös heidän ammattinsa vaihtelivat. Haastateltavanani oli niin erityistyöntekijöitä kuin hoitohenkilökuntaan kuuluvia, ja he olivat niin somatiikan kuin psykiatriankin puolelta. Haastatteluhetkellä useammalla haastateltavalla oli traumaattisesta työtilanteesta kulunut noin vuosi. Vain yhdellä haastateltavista oli kulunut tilanteesta useita vuosia. Taustalla olevat traumaattiset työtilanteet olivat myös erilaisia. Niillä oli kuitenkin yksi yhdistävä tekijä; jokaiseen traumaattiseen tilanteeseen liittyi potilaan kuolemantapaus.

Vaikka en tavoittanut yhtä monta haastateltavaa kuin oli tarkoitus, olin kuitenkin hyvin tyytyväinen aineistooni. Kaikki haastattelut olivat antoisia omilla tavoillaan. Haastatteluissa oli jonkin verran yhtäläisyyksiä, mutta myös paljon eroja. Jokainen haastatteluista paljasti jotain omanlaista traumaattisista työtilanteista, niistä selviytymisestä ja defusing-purkukokouksiin liittyvistä kokemuksista. Sen ohella, että haastattelut olivat antoisia, olivat ne myös rankkoja, etenkin haastateltaville. Haastateltavat olivat selvästi osanneet valmistautua haastatteluuni ja olivat haastatteluun tullessaan tietoisia siitä, mihin olivat ryhtyneet ja olivat varmasti myös pohtineet, mitä haastattelussa aikoivat puhua. Haastatteluiden aikana osalla haastateltavista oli näkyvillä haastattelurunko. Vaikeaan työtilanteeseen palaaminen ei ollut helppoa haastateltaville ja osa heistä liikuttui kyyneliin asti. Muistan hyvin kuinka yksi haastateltavista ihmetteli omaa liikutustaan ja kertoi, ettei ollut osannut varautua, että haastattelu vaikuttaisi häneen tällä tavalla. Itselleni haastattelut olivat rankkoja siitä syystä, että haastateltavat joutuivat pyynnöstäni muistelevaan traumaattiseen työtilanteeseen liittyviä asioita sekä defusing-purkukokoukseen osallistumista. Haastattelujen jälkeen tiedustelin haastateltavien vointia ja puhuimme ”kevyemmistä”

puheenaiheista, jotta haastateltavat palautuisivat haastattelusta. Siirryn seuraavaksi tarkastelemaan lähemmin menetelmiä, jotka olivat apunani haastatteluaineistoa analysoidessani.

5.4 Teemoittelu ja tyypittely

Teemahaastattelujen kautta keräämäni aineiston päätin analysoida teemoittelun ja tyypittelyn kautta. Teemoittelu onkin monesti luonnollinen vaihtoehto analyysimenetelmäksi teemahaastattelujen jälkeen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Teemoittelua pidetään myös yhtenä analyysin tyypillisimmistä muodoista laadullisessa tutkimuksessa (Green & Thorogood 2009, 198-199). Esittelen tässä luvussa teemoittelu- ja tyypittely-analyysimenetelmien peruseräpäätteet. Luvun lopussa esittelen vielä tarkemmin oman analyysiprosessini etenemistä vaihe vaiheelta.

5.4.1 Teemoittelun periaatteet ja oma teemoitteluprosessi

Teemoittelu on toimintaa, jossa aineistosta nostetaan esille olennaisimpia aihealueita. Tämän jälkeen näistä aihealueista poimitaan ne, jotka ovat tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta tärkeimpiä. (Eskola & Suoranta 2005, 174-176.) Toisin sanoen teemoittelun kautta aineistosta etsitään ja eritellään sellaisia aihealueita, jotka ovat toistuvia ja yleisiä. Näiden teemojen kautta aineisto pyritään esittämään tiivistetyssä muodossa. (Green & Thorogood 2009, 198-199.) Analyysin kautta aineisto pyritään havainnollistamaan lyhyesti, tiivistettynä tietoisena, mutta kuitenkin sillä tavalla, että kaikki oleellinen tulee esiteltyä (Eskola 2001, 146). Tutkijan on esiteltävä niin aineistonsa, tutkimustuloksensa kuin ajatusketjunsä, joiden kautta hän on päätenyt tulkintoihinsa. Ilman tätä aineiston ja tutkimustulosten yhteys jää epäselväksi, ja pahimmassa tapauksessa tämä johtaa siihen, että tutkimustuloksilla ei ole merkitystä tai käyttötarkoitusta. Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt tuomaan omat ajatusketjuni sekä aineiston ja tulkintojeni vuoropuhelun mahdollisimman näkyväksi. Olen analyysissäni pyrkinyt läpinäkyvyyteen, jotta omien tulkintojeni lähtökohdat olisivat havaittavissa.

Teemoittelu tapahtuu joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Teorialähtöisessä tutkimuksessa teemojen etsimistä ohjaa jokin tietty teoria tai viitekehys. Aineistolähtöisessä teemoittelussa tutkimuksen aineistosta pyritään löytämään joko yhdistäviä tai erottavia tekijöitä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Oman analyysini perusta on aineistolähtöisyydessä, sillä halusin keskittyä analyysissäni tutkittavien kokemuksiin ja lähteä ensisijaisesti hakemaan vastauksia tutkimuskysymyksiini tutkittavien haastatteluista. Vertasin kuitenkin analyysissäni tuloksiani muihin tutkimuksiin ja tutkimuksessani esittelemiin teorioihin, joten analyysissä on myös ripaus teorialähtöisyyttä. Eskola (2001, 150) onkin todennut, että analyysi ei voi päättyä vaiheeseen, jossa tutkija on yhdistänyt oman pohdintansa aineiston kanssa, vaan tämä teksti on liitettävä teoreettisiin lähtökohtiin ja muihin tutkimustuloksiin.

Teemoittelussa on mahdollista hyödyntää teemahaastatteluja varten tehtyä runkoa, jolloin analyysin teemat jäljittelevät haastatteluissa läpi käytyjä aiheita (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Eskola & Suoranta 2005, 174). Tätä teemoittelun tapaa hyödynsin myös omassa analyysissäni. Samalla kuitenkin pidin silmäni avoinna sellaisille teemoille joita haastattelurungossani ei ollut. Puusa (2011, 121) onkin todennut, että teemoittelu tarjoaa useita erilaisia mahdollisuuksia; teemoittelu voi tapahtua ennalta rakennettujen teemojen mukaan, tai uusien aineistosta löytyneiden teemojen mukaisesti. Teemoittelun kautta pyrin nostamaan aineistosta esille niitä aiheita, joita tutkittavani korostivat puhuessaan omista kokemuksistaan kriittisten tilanteiden purkuihin liittyen. Haastatteluista etsin etenkin niitä teemoja, jotka toistuivat myös tutkimuskysymyksissäni. Toisin sanoen pyrin haastattelujen kautta tuomaan esille niitä asioita, jotka tutkittavien mielestä ovat tai eivät ole toimineet kriittisten tilanteiden purussa ja millaisia parannusehdotuksia heillä on purkutilanteille.

Miten teemoittelu sitten käytännössä tapahtuu? Perimmäinen idea teemoittelussa on se, että aineistosta, tarkemmin sanottuna haastateltavien vastauksista, etsitään ja kootaan sellaiset kohdat, jotka liittyvät teemoihin. Analyysiä voisi verrata palapelin tekemiseen; etsitään ja yhdistetään toisiinsa liittyvät vastaukset ja teemat. Todellisuudessa teemoittelu ei kuitenkaan ole näin helppoa, sillä vastaukset eivät aina selvärajaisesti kuulu tiettyyn teemaan, eivätkä vastaukset välttämättä löydy aineistosta esimerkiksi teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Tutkijan on siis tutustuttava tarkasti aineistoonsa ja luettava se useaan otteeseen läpi teemoihin liittyviä vastauksia etsiessään. (Eskola 2001, 143-144.) Oman aineiston analyysin aloitin tutustumalla ensin tarkasti litteroituun aineistooni. Jonkinlainen käsitys aineistostani oli tietenkin muodostunut jo litteroinnin kautta, mutta kokonaisnäkömyksen aineistosta on mahdollista rakentaa vain lukemalla sitä uudelleen läpi. Tämän jälkeen aloin lukemaan aineistoa sillä tavalla, että hahmottaisin sellaiset teemat, jotka olivat oleellisia tutkimuskysymysteni kannalta, sekä sellaisia teemat, joita haastateltavani nostivat esille heille oleellisina teemoina. Pyrin siis kiinnittämään huomioni myös siihen, löytyykö aineistosta sellaisia teemoja, joita ei haastattelurungostani löytynyt.

Tässä analyysin vaiheessa puhutaan usein leikkaa ja liimaa -menetelmästä, jossa aineistosta leikataan tiettyä teemaa vastaava kohta ja liimataan se tämä teeman alle (Green & Thorogood 2009, 199-202). Aineistosta ei vielä jätetä mitään osia pois, vaan se pyritään vain järjestelemään uudelleen. Vasta tämän järjestelyvaiheen jälkeen alkaa todellinen analyysi, jossa tutkija tekee tulkintansa aineistosta. Tässäkään vaiheessa aineistoa ei karsita, vaan se pyritään tiivistämään. Kun tiivistäminen on tehty, valitsee tutkija tiivistetystä aineistostaan tärkeimmät ja mielenkiintoisimmat kohdat esiteltäviksi. Nämä valinnat tehdään analyysin edellisten vaiheiden perusteella, minkä vuoksi aikaisemmat vaiheet tulee suorittaa huolella. (Eskola 2001, 145-147.) Tutkijan onkin

mietittävä huolellisesti valintoja aineistosta tehdessään; mitä juuri tämä haastattelun kohta kertoo tutkimusaiheesta, ja mitä yhteistä ja eroa sillä on muiden haastateltavien vastausten kanssa. Ne teemat, jotka tutkija valitsee on myös perusteltava tarkoin. Toisin sanoen tutkijan on varmistuttava siitä, että juuri nämä teemat ovat tutkimuksen kannalta olennaisimpia. (Puusa 2011, 121; Green & Thorogood 2009, 199.) Samalla on syytä verrata aineiston antia aikaisempiin tutkimuksiin ja tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin. Näin toimimalla varmistaa sen, että kun oma tulkinta aineistosta on valmistunut, on tulokset helpompi kytkeä aikaisempiin tutkimustuloksiin ja teoreettiseen tietoon. (Eskola 2001, 146-150.)

Oma analyysiprosessini jatkui edellä esitetyllä tavalla. Lukiessani aineistoa aloin vähitellen kerätä ja eritellä aineistosta esille nousseita teemoja. Tein tätä kahdella eri tavalla. Toinen tapani oli asettaa omat tutkimuskysymykseni otsikoiksi, eli toisin sanoen, mikä purkukokouksissa toimi ja mikä ei, sekä mahdolliset parannusehdotukset. Näiden tutkimuskysymysten alle aloin kerätä erilaisia teemoja, jotka muodostuivat haastateltavien vastauksista. Teemojen alle aloin koota otteita haastateltavien puheesta, joissa tämä teema jotenkin tulee ilmi. Erittelin tämän lisäksi haastateltavien vastauksia haastattelurunkoni teemojen sekä haastateltavien vastausten mukaan. Tällä tavalla sain toisenlaisen näkökulman aineistooni ja pystyin vertailemaan näitä kahta eri tavalla erottelemaani aineistoa. Huomasin, että osa vastauksista sopi heti tutkimuskysymysteni vastauksiksi, mutta jos olisin jättänyt analyysin tähän, olisi monta toisenlaista näkökulmaa jäänyt uupumaan. Tarkoitan tällä sitä, että kun erottelin vastaukset myös toisella tavalla, alkoi tästä toisella tavalla erotellusta aineistosta nousta vastauksia, jotka toivat jonkin uuden näkökulman tutkimuskysymyksiini.

Olennainen osa teemoittelua ovat haastatteluista poimitut sitaatit. Niiden avulla tutkija voi perustella teemojen valintaa sekä esitellä omaa aineistoaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Myös Eskola ja Suoranta (1998) tuovat esille sitaattien tärkeyden teemoittelussa. He kuitenkin korostavat sitä, että onnistunut teemoittelu yhdistää empirian ja teorian, pelkkä irrallisten sitaattien viljely ei tuota onnistunutta ja vakuuttavaa analyysiä. (Eskola & Suoranta 1998, 175.) Sitaattien käyttö tulee liittää omaan analyysin- ja kirjoittamisen tapaan. Esimerkiksi sitaattien pituudelle on vaikea antaa yleispätevää ohjetta, mutta nyrkkisääntönä voidaan pitää sitä, että sitaattien määrä ei saa ylittää tutkijan oman tekstin määrää. (Eskola 2001, 154.) Juuri näitä edellä esitettyjä sudenkuoppia olen pyrkinyt tutkimuksessani välttämään. Omassa tutkimuksessa sitaattien merkitys on suuri, mutta käyttämäni sitaatit olen pyrkinyt liittämään osaksi tekstiä, dialogiin oman teksini sekä aiempien tutkimusten ja teoreettisten lähtökohtien kanssa. Sitaateilla on tärkeä asema analyysissäni siitä syystä, että mielestäni ne kuvaavat kokemuksia juuri sellaisena, kuin tutkittavat ovat ne kokeneet. Käyttämäni sitaatit ovat siis sellaisia, jotka tuovat esille kokemukset kriittisten

tilanteiden purusta paremmin kuin omat sanani.

5.4.2 Tyypittelyn periaatteet ja tyypittely omassa analyysissä

Teemoittelun ohella käytän menetelmänä myös tyypittelyä. Tyypittelyn tarkoituksena on tiivistää aineistoa etsimällä siitä yhtäläisyyksiä (Eskola & Suoranta 1998, 181). Toisin sanoen tyypittelyn kautta aineisto järjestellään ja erotellaan tiettyjen ominaisuuksien perusteella (Puusa 2011, 122). Karkeasti voidaan siis ajatella, että tyypit muodostuvat yhtäläisyyksistä, joita aineistosta löydetään. massa tutkimuksessani tyypittelyn kautta tarkoitukseni on etsiä samankaltaisuuksia haastateltavien vastausten välillä. Edellä kuvasin fenomenologian peruseriaatteita, ja yhtenä tärkeänä fenomenologisen tutkimuksen tehtävänä nähtiin tiedostamattoman muuttaminen tiedostetuksi ja itsestäänselvyyksien esille tuominen. Tyypittelyn voidaan ajatella toteuttavan tätä samaa tehtävää. Haastattelujen tarkoituksena ei ole vain kerätä erilaisia haastatteluaineistoja, vaan näiden aineistojen kautta pyritään yleistämään, pyritään löytämään tyypillisyyksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Kuten edellä olen esittänyt, oma tutkimuksessani tarkoitukseni on tyypittelyn kautta tuoda esille jotain yleistä defusing-purkukokouksista haastateltavieni kokemusten kautta.

Tyypittely saattaa kuulostaa samankaltaiselta menetelmältä kuin teemoittelu. Tyypittelyssä on kuitenkin tarkoituksena mennä analyysissä ”pintaa syvemmälle” teemoitteluun verrattuna. Monet tutkijat, jotka käyttävät analyysimenetelmän teemoittelua, eivät tyydy pelkästään sen kautta saatuihin vastauksiin, vaan haluavat syventää analyysiään (Green & Thorogood 2009, 202). Tämä on tyypittelyn tarkoitus myös omassa tutkimuksessani, sillä haluan sen avulla jatkaa analyysiä teemoittelua pidemmälle. Teemoittelun merkitystä ei kuitenkaan ole syytä vähätellä, sillä tyypittelyä ei olisi mahdollista suorittaa ilman teemoittelua. Tyypittelyn edellytyksenä on siis aina se, että aineisto on ensin teemoiteltu, eli eritelty osiin. Tyypittelyn kautta on tarkoitus jatkaa ja laajentaa analyysiä teemoittelun jälkeen. (Eskola & Suoranta 2005, 181.) Omassa tutkimuksessa haluan tyypittelyn kautta laajentaa analyysiä, ja tuoda esille toisenlaisen näkökulman kriittisiin tilanteisiin ja purkukokouksiin. Tyypittelyn kautta pystyn hyödyntämään haastatteluaineistoani laajemmin kuin pelkästään teemoittelun kautta.

Monesti teemoittelun kautta rakennetut teemat kuuluvat ja ovat osa tyypittelyn avulla muodostettuja tyyppejä. Tyypittelyssä aineistosta voidaan rakentaa esimerkiksi mallitarinoita tai tyyppikuvauksia. Näitä tyyppikuvauksia voidaan rakentaa yhdistämällä tiettyihin kuvauksiin tietyt piirteet ja tekijät. Tämän jälkeen on mahdollista vertailla eri tyyppikuvauksia ja niiden ominaispiirteitä keskenään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tyyppikuvausten rakentaminen ja vertailu on esillä myös tutkimuksessani, sillä haastattelujen kautta pyrin rakentamaan tyypillisiä kokemuksia

traumaattisista työtilanteista ja defusing-purkukokousten merkityksestä niissä. Toisin sanoen esittelen erilaisia tapoja kokea kriittinen työtilanne, ja millaisen roolin purkukokous saa tästä kriittisestä tilanteesta selviytymisessä. Näitä erilaisia tyyppejä on omassa tutkimuksessani kolme erilaista. Tyypittelyn avulla aineistoa pyritään siis toisaalta esittelemään laajemmin ja monipuolisemmin (Eskola & Suoranta 1998, 181), mutta toisaalta sen avulla yleistetään ja tiivistetään sekä rakennetaan malleja ja kuvauksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tyypillisyyksien lisäksi tai niiden sijasta huomio voidaan kiinnittää aineistossa esiintyviin epätyypillisyyksiin ja poikkeavuuksiin. Tällöin aineistosta ei ole tarkoitus etsiä yhteneväisyyksiä ja samanlaisuuksia, vaan eroja ja poikkeavuuksia. Tyypittelyssä on siis syytä ottaa huomioon myös se, että aina tärkeintä eivät ole ne seikat, jotka yhdistävät. Joskus hedelmällisempää on kiinnittää huomio aineistossa esiintyviin epätyypillisyyksiin ja ehkä jopa ristiriitaisuuksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tarkoitukseni oli ensisijaisesti keskittyä tyypittelyssä yhtäläisyyksien etsimiseen. Pyrin kuitenkin pitämään silmäni auki myös epätyypillisyyksien ja eroavaisuuksien varalta, ja keskityin analyysissäni tuomaan esille vastauksia, jotka toisistaan poikkesivat.

5.5 Tutkimuseettisiä kysymyksiä

Olen tutkimusta tehdessäni joutunut vastakkain erilaisten eettisten kysymysten kanssa. Nämä kysymykset ovat olleet läsnä niin tutkimusta suunnitellessani, aineistoa kerätessäni ja analysoidessani kuin tuloksista kirjoittaessani. Eettiset kysymykset liittyvät tutkimusetiikkaan ja hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen (Vilkkä 2005, 29-40). Vaikka tutkimusetiikka ja hyvä tieteellinen käytäntö kietoutuvat tiiviisti toisiinsa, on syytä huomata, että niillä tarkoitetaan eri asioita. Hyvään tieteelliseen käytäntöön liitetään yleensä tutkimusprosessiin ja tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä vaatimuksia; tutkijalta vaaditaan esimerkiksi rehellisyyttä ja huolellisuutta tutkimustyön eri vaiheissa, tarkkuutta tutkimusmenetelmien valinnassa ja toisten tutkijoiden ja heidän töidensä kunnioittamista. Tutkimusetiikkaan taas yleensä liitetään erilaiset ammattieettiset säännöstit ja sellaiset eettiset säännöt, jotka johdetaan tieteestä itsestään. (Hirvonen 2006, 31-35.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusetiikkaa voidaan tarkistella myös toisella tavalla. Tutkimusetiikka voi laadullisessa tutkimuksessa liittyä tutkimuksen toteuttamiseen liittyviin kysymyksiin, kuten tutkittavien kohteluun ja tutkimusmenetelmien soveltuvuuteen. Toisaalta tutkimusetiikka voidaan nähdä liittyvän tutkimuksen metodologiaan ja siihen liittyviin valintoihin, sekä siihen, mitä tutkimusaiheita pidetään tutkimuksen arvoisina. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 125-126.) Omaa tutkimusta tehdessäni olen pohtinut kysymyksiä, jotka liittyvät näihin molempiin näkökulmiin. Painopiste on kuitenkin enemmän tutkimuksen toteuttamiseen liittyvissä

tutkimuseettisissä kysymyksissä.

Näkökulmia tutkimusetiikan tarkasteluun on siis useita, mutta tärkeintä on kuitenkin huomata, että tutkimusetiikkaan ja hyvään tieteelliseen käytäntöön liittyvien kysymysten pohdinta on olennainen osa jokaista tutkimusta (Vilkkä 2005, 29-40). Tutkija joutuukin tutkimusta tehdessään palaamaan ja pohtimaan yhä uudelleen niitä valintoja, joita on tutkimusprosessinsa aikana tehnyt, ja joihin tutkimus perustuu (Eskola & Suoranta 2005, 208). Tutkimuseettiset kysymykset eivät myöskään ponnahtaa esille jossain tietyssä tutkimuksen vaiheessa, vaan ne ovat läsnä jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ja tutkimusta aloitettaessa. Myös siis sen selvittäminen, miksi jokin aihe on valittu, ja mikä tähän valintaan on vaikuttanut, liittyy tärkeänä osana tutkimusetiikkaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 126-127).

Oma tutkimukseni alkoi tutkimusaiheen valinnalla ja tutkimusluvan hankkimisella. Tutkimukseni aiheeseen sain vinkin kollegaltani, joka työskentelee päivystäjänä henkisen ensiavun ryhmässä. Aihe valikoitui henkisen ensiavun päällikön kanssa käydyissä keskusteluissa, joissa mietimme, mikä aihe olisi henkisen ensiavun ryhmän kannalta hyödyllisin. Myös tutkimusluvan selvittelyssä sain apua henkisen ensiavun päälliköltä. Ensin näytti siltä, että tutkimusluvaksi riittäisi henkisen ensiavun päällikön lupa, koska tutkimus kohdistui henkisen ensiavun ryhmän toimintaan. Myöhemmin kuitenkin selvisi, että minun täytyy anoa tutkimuslupa myös Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin kuntayhtymältä, joten toimitin tutkimuslupa-anomukseni hallintoylihoitajalle. Tutkimuslupa-anomukseni on nähtävissä tutkimukseni liitteenä 1.

Omasta mielestäni tutkimusetiikka ja siihen liittyvien kysymysten tärkeys korostuu arkaluontoisten tutkimusaiheiden kohdalla. Oma tutkimusaiheeni on arkaluontoinen, koska tutkin toisten ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia traumaattisista työtilanteista ja defusing-purkukokouksista. Erityisen elementin tutkimukselleni antaa se, että työskentelen itse samassa työpaikassa kuin haastateltavani. Vaikka sairaala työpaikkana on hyvin laaja, ei se poista kuitenkaan sitä mahdollisuutta, että en työssäni joutuisi tekemisiin tutkimukseeni osallistuneiden kanssa. Sairaalan erityistyöntekijänä kun olen yhteyksissä päivittäin eri ammattialojen edustajien kanssa. On helppoa ajatella, että sairaalan henkilökunnan määrä on suuri ja siihen kuuluu hyvin erilaisten ammattialojen edustajia. On kuitenkin otettava huomioon, että vaikka ammattien kirjo on laaja, ei esimerkiksi tiettyjä erityistyöntekijöitä tai tietyn alan lääkäreitä ole sairaalassa useita. Jos tutkimuksessani toisin liian yksityiskohtaisia tietoja esille tutkittavistani, heidän tunnistamisensa voisi olla helppoa. Tutkittavien yksityisyyden suojaan ja tunnistettavuuteen liittyvät kysymykset ovat olleet pohdinnassa useasti tutkimusta tehdessäni ja erilaisia tutkimukseen liittyviä valintoja pohtiessani. Samalla kun tutkittavani ovat sairaalan henkilökuntaa, myös tutkimukseni kohde, henkisen ensiavun ryhmän

vetämät kriittisten tilanteiden purut, liittyvät sairaalassa tapahtuvaan työhön. Voisi ehkä ajatella, että tutkijana joudun hankalaan välikäteen, kun tutkittavat ovat sairaalan henkilökuntaa ja tutkimukseni kohde liittyy sairaalan toimintaan. Lisäksi kritiikkiä voisi esittää siitä, että tutkijana minulla olisi paine esitellä tietynlaisia toivottuja vastauksia.

Miten olen sitten omassa tutkimuksessani pyrkinyt ratkaisemaan näitä edellä esitettyjä ongelmia? Otetaan ensin tarkasteluun kysymykset, jotka liittyvät tutkittavieni asemaan ja yksityisyyden suojaan. Nämä eettiset kysymykset ovat korostuneet mielestäni etenkin haastatteluja tehdessäni sekä analyysiä kirjoittaessani. Tutkittavien yksityisyyden suojelemiseen liittyvät kysymykset nähdään monesti pelkästään kysymyksinä tutkittavien tunnistettavuuden estämisestä. Yksityisyyden suojelemiseen ja kunnioittamiseen liittyvät kuitenkin myös kysymykset itsemääräämisoikeudesta ja tutkittavien antamien tietojen suojelemisesta. (Kuula 2006, 124.) Yksityisyyden suoja ei siis ainoastaan liity siihen, että tutkija suojelee tutkittaviensa anonymiteettiä, vaan yhtä lailla on kysymys siitä, kuinka tutkittavat hankitaan ja kuinka heidän antamia tietojaan kohdellaan ja käytetään. Itsemääräämisoikeudella tutkimuksissa tarkoitetaan sitä, että tutkittavalla on oikeus päättää kenelle hän tietonsa antaa, ja mitä hän kertoo. Ylipäätään ihmisillä on oikeus valita, haluavatko he osallistua tutkimukseen vai eivät. (Kuula 2006, 125-126.) Omassa tutkimuksessani tutkittavat ovat ensin saaneet tiedon tutkimuksestani, eli toisin sanoen he ovat kuulleet tutkimuksestani tai lukueneet haastattelupyynnöni, jossa olen kertonut tutkimukseni perusasiat. Kuultuaan tutkimuksestani he ovat itse valinneet, ottavatko yhteyttä minuun vai eivät. Jokainen tutkittavani on siis itse saanut päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkittavien kohdalla olen katsonut, että vapaaehtoinen suostuminen haastateltavaksi on ollut samalla suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Olen kuitenkin jokaiselta haastateltavalta pyytänyt vielä erikseen suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen haastattelun alussa.

Yksityisyyden suojaan kuuluu olennaisena osana myös se, että kerättyä aineistoa käytetään vain ja ainoastaan siihen tarkoitukseen kun se on tutkimuksessa määritetty. Jos tutkimusaineistoa luvataan käyttää vain yhteen tiettyyn tutkimukseen, on näin myös toimittava. Tutkijan on siis pidettävä kiinni sopimuksesta, joka tutkittavan kanssa tehdään. (Kuula 2006 127-130.) Oman tutkimusaineistoni keräsin ainoastaan pro gradu -tutkielmaani varten. Aineistoa ei myöskään ole käsitellyt kukaan muu kuin minä. Nämä asiat kerroin haastattelupyynnökseni. Kertasin tutkittavieni kanssa vielä haastattelun alussa, mikä tutkimukseni tarkoitus on, mitä haastatteluaineistolle tapahtuu ja mihin sitä käytetään, sekä miten aineistoa esitellään tutkimuksessa. Green ja Thorogood (2009, 71) kirjoittavat siitä, että vaikka haastateltavat olisivat tuttuja, ei heiltä haastattelussa saatuja tietoja saa liittää arkipäivän keskusteluihin. Tällaisten asioiden huomioiminen täytyy mielestäni olla tutkijalle itsestään selvää. Omassa tutkimuksessani henkisen ensiavun ryhmä on ollut tiiviisti mukana. Tästä

yhteistyöstä huolimatta he eivät ole esimerkiksi nähneet tutkimusaineistoani eikä heillä ole tietoa siitä, keitä tutkimukseni haastateltavat ovat olleet.

Kolmas yksityisyyden suojaan liittyvistä kysymyksistä ovat kysymykset tunnistettavuuden estämisestä (Kuula 2006, 131-136.) Omassa tutkimuksessani tunnistettavuuden estämiseen olen pyrkinyt usealla tavalla. Pyrin ensinnäkin tekemään haastattelut rauhalliseen kellonaikaan ja sellaisessa paikassa, jossa häirintää ei olisi. Toisin sanoen pyrin tekemään haastattelut mahdollisimman näkymättömästi ja huomaamattomasti, että tutkittavat voisivat osallistua tutkimukseeni esimerkiksi oman työyhteisön huomaamatta. Näin olen pyrkinyt varmistamaan sen, että mikäli tutkittavat ovat halunneet kertoa tutkimukseeni osallistumisesta esimerkiksi työkavereilleen, he ovat tämän valinnan saaneet tehdä itse.

Tunnistettavuuden estäminen liitetään monesti tutkimustulosten esittämiseen ja tutkittavien anonymisointiin (Kuula 2006, 132-134). Itse olen myös pyrkinyt tutkimukseni tuloksia esitellessäni siihen, etteivät tutkittavat ole tunnistettavissa. Yksityiskohtaisia tietoja heistä, kuten tarkkoja ikiä tai ammatteja, en tuo heistä ilmi. Tutkimukseeni osallistuneista puhun analyysiosiossa haastateltavina ja olen heidän sitaattinsa numeroinut numeroilla 1-5. Sitaateissa olen lyhentänyt nämä H1- ja H2-lyhenteillä. Voisi tietenkin olla mielenkiintoista, että sitaateissa kertoisin haastateltavan ainakin sukupuolen, iän ja ammatin. Tutkija joutuukin monesti ristiriitaiseen tilanteeseen, kun toisaalta hänen on suojeltava tutkittavien yksityisyyttä, mutta toisaalta hänen on tehtävä tutkimusprosessistaan mahdollisimman avoimen, jotta tutkimuksen lukijat pystyvät ymmärtämään, miten tuloksiin on päädytty (Green & Thorogood 2009, 71). Liika aineiston anonymisointi saattaa johtaa siihen, että aineisto muuttuu tutkimuksen kannalta merkityksettömäksi (Kuula 2006, 133). Päädyin kuitenkin jättämään edellä mainitsemani tiedot pois tunnistamisen ehkäisemiseksi. Syyt tähän olen tuonut ilmi jo edellä, sillä jos toisin nämä tiedot sitaattien kohdalla esille, olisi tutkittavien tunnistaminen ainakin heidän omissa työyhteisöissään helppoa. Lisäksi tutkimukseeni osallistui vain yksi mies, joten hänen sitaattinsa tarkka paljastaminen voisi edesauttaa hänen tunnistamistaan. En myöskään usko, että valitsemani sitaattien esittämistapa vähentäisi sitaattien kiinnostavuutta tai arvoa tutkimukseni kannalta. Koko aineiston ja siitä esille tuotujen sitaattien tärkeys piilee sisällössä eikä siinä, millainen henkilö on ne esittänyt. En myöskään esitele sellaisia vastauksia, joissa olisi muita tunnistettavia seikkoja, kuten perheenjäsenten nimiä, paikannimiä tai muita ammatteja. Joitain vastauksia olen hieman muuttanut tunnistettavuuden estämiseksi sekä selvennykseksi, jotta sitaatit olisivat helppolukuisempia. Joistain sitaateista olen jättänyt osioita pois tunnistettavuuden estämiseksi, nämä kohdat olen merkinnyt (...) -merkillä. Nimien muuttaminen voidaankin nähdä aineiston anonymisoinnin vähimmäistasoksi, mutta vielä pidemmälle päästään, jos myös esimerkiksi ympäristöön liittyvät nimet, kuten työpaikan nimet, muutetaan (Kuula 2006,

133). Omassa tutkimuksessani jokainen tutkittava työskentelee Seinäjoen keskussairaalassa, joten työpaikkaa en ole voinut muuttaa. Tämä on vielä yksi peruste sille, miksi en tuo esille tutkittavieni työyksiköitä tai ammattinimikkeitä.

5.6 Tutkimuksen luotettavuus

Siirryn seuraavaksi tarkastelemaan toista kysymyksistäni, eli kysymystä omasta roolistani tutkijana omalla työpaikalla. Tarkastelen tätä kysymystä tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta. Olennainen osa tutkimusetiikkaa on vaatimus tutkimuksen luotettavuudesta. Jotta tutkimusta voitaisiin pitää luotettavana, on tämä luotettavuus osattava perustella tutkimuksen eri vaiheissa, mutta etenkin tuloksia esittäessä. (Varto 1992, 103-104.) Toisin sanoen tutkimusprosessi on tehtävä mahdollisimman läpinäkyväksi, ja etenkin se, miten tutkimustuloksiin on päädytty, on perusteltava huolellisesti. Jos tutkija ei kirjoita auki tutkimusprosessiaan, tutkimustuloksia voi olla vaikea ymmärtää ja arvioida (Tuomi & Sarajärvi 2002, 138). Luotettavuuteen liitetään usein periaate järjestelmällisestä epäilystä, jolla tarkoitetaan sitä epäilyä ja kritiikkiä, jonka kohteeksi tutkimukset ja niiden tulokset joutuvat. Osoittamalla oman tutkimuksen luotettavuutta pyritään vakuuttamaan tutkimuksen yleisö. (Eskola & Suoranta 2005, 208-209.) Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt luotettavuuteen tekemällä tutkimusprosessistani mahdollisimman läpinäkyvän. Toisin sanoen olen pyrkinyt kirjoittamaan auki tutkimukseni eri vaiheet, perustelut tekemilleni päätöksille sekä päätelmät, joihin olen tutkimuksen aikana päätenyt.

Tutkimuksen luotettavuudesta puhutaan monesti validiteetti- ja reliabiliteetti -käsitteiden kautta. Validiteetilla kuvastetaan sitä, miten hyvin tutkimus on pysynyt tarkoituksessaan, eli onko tutkimuksessa keskitytty siihen, mihin on ollut tarkoitus. Reliabiliteetti taas liittyy siihen, miten hyvin tutkimus on toteutettavissa uudelleen, eli toisin sanoen toistettavissa. Näitä käsitteitä on kritisoitu siitä, että ne liittyvät määrällisen tutkimuksen tekemiseen ja niiden yhdistäminen laadulliseen tutkimukseen ei ole olennaista. Tästä syystä laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuteen liittyviä termejä on useita, ja niillä on pyritty korvaamaan reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet. Tärkeänä on nähty, että tutkimuksen luotettavuus pystytään todistamaan laadulliseen tutkimukseen soveltuvilla käsitteillä. Omassa tutkimuksessani olennainen luotettavuuteen liitettävä käsite on puolueettomuus. Puolueettomuudella tutkimuksessa tarkoitetaan sitä, rakentaako tutkija ymmärryksensä tutkittavan kertoman perusteella, vai rakentaako hän ymmärryksensä tutkittavasta omien lähtökohtiensa kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133-135.) Tutkimuksessani voitaisiin esimerkiksi kysyä, vaikuttaako tutkimustuloksiini oma ammattini, tai henkisen ensiavun ryhmän asettamat toiveet. Itse en ole kokenut tutkijan rooliani tässä tilanteessa hankalana. Olen saanut paljon tukea henkisen ensiavun päivystäjältä ja päälliköltä tutkimukseni

tekemiseen, mutta en missään vaiheessa ole tuntenut painetta siitä, että tutkimukseni tuloksien oletettaisiin tai toivottaisiin olevan tietynlaisia. Enemmänkin olen tuntenut, että tuloksia odotetaan innolla ja niihin suhtaudutaan rakentavasti. Tietenkin henkisen ensiavun ryhmän on tarkoitus mahdollisuuksien mukaan käyttää tuloksia työn vaikuttavuuden ja tärkeyden perusteleamiseen päättävillä tahoilla, mutta he ovat valmiita ottamaan vastaan myös kritiikkiä ja parannusehdotuksia.

Miten tutkimuksen luotettavuutta voidaan sitten vahvistaa? Yksi keino on ottaa tutkittavat sekä esimerkiksi muita tutkijoita mukaan tutkimuksen tulosten arviointiin. Toinen keino on pyrkiä tutkimusprosessissa avoimuuteen ja yksityiskohtaisuuteen ja antaa tutkimusprosessille sen vaatima aika. Kolmas keino on erilaisten menetelmien yhdistäminen, jonka kautta tutkimustulokset pyritään osoittamaan oikeiksi eri menetelmiä käyttämällä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 138-140.) Kaikesta tästä edellä esitetystä voidaan vetää johtopäätöksenä, että tärkein tekijä luotettavuutta haettaessa on kuitenkin tutkijan oma toiminta. Tutkijan toiminnalla ja hänen tekemillään valinnoilla on suuri merkitys tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuksen luotettavuus ei siis ole jotakin, jonka tutkija voi vain liittää tutkimukseensa, vaan se on kiinnitettävä osaksi jokaista tutkimusvaihetta ja jokaista tutkimusta koskevaa päätöstä tehtäessä.

6. KOKEMUKSIA KRIITTISTEN TILANTEIDEN PURUISTA

Tässä ja seuraavassa luvussa esittelen tutkimukseni tuloksia. Lukujen tarkoituksena on löytää vastaukset tutkimuskysymyksiini, eli kysymykseen siitä miten haastateltavat ovat kokeneet kriittisten tilanteiden purkukokoukset. Lisäksi tarkoitukseni on löytää vastaukset siihen, mikä purkukokouksissa toimi, mikä niissä ei toiminut, sekä mahdollisia parannusehdotuksia purkukokouksia varten. Tämän luvun alussa keskityn kertomaan tarkemmin haastateltavieni kriittisistä työtilanteista sekä niihin liittyvistä ajatuksista ja tuntemuksista. Kerron näistä tilanteista tarkemmin siitä syystä, että lukijoiden olisi helpompi hahmottaa, mikä haastateltavieni lähtötilanne on ollut ennen purkukokousta. Mikäli en näistä tilanteista kertoisi, olisi haastateltavien vastausten ymmärtäminen ja tulkitseminen hankalaa, ja heidän vastauksensa saattaisivat tuntua irrallisilta. Esittelemällä kriittisiä työtilanteita, ne saavat mittasuhteet ja lukua on helpompi lukea eteenpäin. Samalla tulee esille se, millaisesta tilanteesta purkukokousten vetäjät ovat työnsä aloittaneet.

6.1 Kriittinen työtilanne johtaa purkukokoukseen

Kerroin jo hieman edellisessä luvussa niistä kriittisistä tilanteista, jotka haastateltavien kohdalla olivat johtaneet henkisen ensiavun kriittisten tilanteiden purkuun. Mielenkiintoista näissä tilanteissa on se, että vaikka niiden välillä on eroja, oli niillä myös joitain yhdistäviä tekijöitä. Ensimmäinen yhdistävistä tekijöistä oli se, että jokaisella haastateltavistani oli taustallaan tilanne, jossa potilas jostain syystä menehtynyt. Toinen yhdistävä tekijä oli se, että kuolleet potilaat olivat iältään nuoria tai vasta lapsia. Yksi tilanteiden eroista liittyi siihen, kuinka hyvin haastateltavat potilaat tunsivat. Osalla haastateltavista oli ollut potilaaseen pitkä, jopa vuosien hoitosuhde, toisilla kyseessä oli lyhyt hoitotilanteen myötä syntynyt kontakti. Eroa haastateltavien välillä oli myös siinä, olivatko he itse olleet mukana hoitotilanteessa ja nähneet potilaan kuolevan, vai olivatko he tilanteen jälkeen saaneet tiedon potilaansa kuolemasta. Tieto kuolemasta oli tullut joko toiselta työntekijältä tai potilastietoja lukemalla. Oli haastateltavilla ollut sitten pitkä tai hyvin lyhyt kontakti potilaaseen, oli jokaiselle tilanteelle yhteistä se, että ne olivat hyvin yllättäviä ja traumaattisia. Haastateltavien kuvaukset omista tuntemuksistaan ja ajatuksistaan kriittisen tilanteen jälkeen kertovat paljon:

”Ja mä muistan, että mä, mä reagoin hirveen voimakkaasti. Mä aloin itkeä ja huutaa.” (H2)

”Ärtynyt, kiukkunen, vihanen. Ku eihän sellasta ymmärrä (...)” (H1)

”(...) Mä menin ensinnäkin niin hysteriseen sokkiin, että siellä lens kyllä pöydät ja astiat ja kyllä itkin. Mä olin hyvin sekasin siinä. (...) Sit tuli työkaveri kyllä paikalle. Ja, hän, hän ihan piteli mua paikallaan, koska mä olin kertakaikkiaan niin sekaisin. Se oli aivan järkyttävä tilanne.” (H3)

”No se oli semmonen niinku tyhjä, tyhjä olo, tavallaan sellanen (...). Se kuolema ja se on se hiljaisuus.. (...) Mutta se tyhjyys ja hiljaisuus on siinä se päällimmäinen tunne.” (H5)

”No sitte ku meni takaisin siihen omaan työhönsä (...), ne vaivat, pienet, olemattomat, ne tuntui niin, niin typeriltä jotenkin. (...) Kun oli just ollu semmoses tilantees.” (H4)

Haastateltavien sitaatit osoittavat reaktioiden olleen erilaisia. Joidenkin reaktiot olivat olleet hyvin voimakkaita, toiset taas olivat reagoineet tapahtumiin rauhallisemmin. Haastateltavien reagointiin näyttäisi vaikuttavan myös se, millaisessa ympäristössä kriittinen tilanne tapahtui. Haastateltavistani ne reagoivat voimakkaimmin, joilla oli mahdollisuus olla rauhassa joko omassa työhuoneessa tai henkilökunnan yhteisissä tiloissa. Ne, jotka eivät olleet rauhallisessa ympäristössä, vaan joutuivat esimerkiksi edelleen jatkamaan omia työtehtäviään tai olivat muuten potilaiden näkyvillä, reagoivat ulospäin rauhallisemmin. Tällaisilla haastateltavilla saattoi kuitenkin tulla voimakkaampia reaktioita myöhemmin. Esimerkiksi yksi haastateltavista reagoi voimakkaasti vasta päästyään kotiovesta sisään. Näiden edellä esitettyjen ensireaktioiden lisäksi haastateltavat osasivat nimetä vielä tarkemmin niitä tuntemuksia ja ajatuksia, joita olivat kriittisen tilanteen jälkeen kohdanneet:

”Mutta oli niinku semmonen avuton olo, että ku ei mitään pystyny tehdä, eikä osannu.” (H4)

”Että kyllä mä muistan, että jonkun näköstä semmosta möykkyä kato. Ja semmosta tunnetta justiin, että voi eipä tarvis syödä tai juoda mitään, tai. Että semmosia fyysisiä. (H2)

”Ja mä olin niinku hidastetussa filmissä, ja ajatus kulki sillai hitaasti.” (H5)

Haastateltavat ovat reagoineet monella eri tasolla; kognitiivisella- ja tunnetasolla sekä fyysisesti. Yksi haastateltavista oli voinut fyysisesti pahoin, toinen oli huomannut omassa toiminnassa ja ajattelussa hidastumista, kolmas oli tuntenut itsensä avuttomaksi. Nämä reaktiot ovat yhteneviä aikaisemmin tehtyjen tutkimusten tulosten kanssa. Esimerkiksi Dyregrov (1994, 202-204) on havainnut auttajilla juuri samanlaisia reaktioita kuin haastateltavani olivat kokeneet, eli esimerkiksi pahoinvointia, vapinaa, heikentynyttä huomiokykyä ja epätodellista oloa. Myös Minkkinen (1999, 65, 70-73) on Estonian tapaturmassa mukana olleita työntekijöitä ja pelastustyötä tehneitä tutkiessaan havainnut samanlaisia ahdistuksen ja avuttomuuden tunteita sekä fyysisiä oireita. Näiden tuntemusten lisäksi monet haastateltavista olivat kokeneet jonkinlaista syyllisyyden tunnetta kriittisen tilanteen jälkeen. Tällaiset tunteet kuvastuivat useamman haastateltavan puheessa. Etenkin viimeinen näistä haastateltavien sitaateista on puhutteleva:

”Vähän oli sellainen, et syytteli itseänsä, että eihän siinä tullut nyt hei, että. Tottakai tällaisia kaikki miettii.” (H1)

”Hetä tarkistus, että mitä mä oon viimeiseen kirjaukseen kirjottanu. Omia jälkiä niinku tarkistaa, että kuinka mä oon ja mitä mä oon tehny, ja kävikö sieltä ilmi jotaki. (...) Ja sitä omaa, oman osuuden miettimistä, että. Vaikka hyvin reaaliaikailmassa ymmärtää ja tajuaa, että. Mutta mieli on erilainen (...).” (H2)

”Ja kun sitähän itse aina miettii, että onkohan se toiminta siinä ollu, ja kritisoi ja miettii monta kertaa läpi (...). (H5)

Mä olin yksin vastuussa. Yksin minä. Ja mä kannan sitä syyllisyyttä mun loppuelämäni. (...) Se jäi mulle kannettavaks, se risti mun selkään” (H3)

Syyllisyyden tunteita oli ollut lähes jokaisella haastateltavalla, mutta tunteen voimakkuudessa oli ollut eroja. Yhteistä haastateltaville näytti kuitenkin olevan se, että he miettivät omaa toimintaansa tilanteessa ja pohtivat, olivatko he toimineet oikein ja tehneet kaikkensa. Saari (2003, 24-25) on todennut syyllisyyden tuntemusten olevan yleisiä kriisien yhteydessä, ja toteaa niiden kuuluvan osaksi kriittisen tilanteen käsittelyä. Hän on lisäksi todennut, että ihmisten on monesti helpompi kantaa syyllisyyttä kuin hyväksyä, että kaikkeen ei kyetä aina vaikuttamaan. Hammarlund (2004, 92) liittää syyllisyyden tunteet siihen, että ihminen kokee olleensa tilanteessa vastuussa ja epäonnistuneensa tehtävässään. Hänen mukaansa syyllisyyden tunteille on ominaista se, että ne ilmestyvät, oli ihmisen kokemus syyllisyydestä järkevää tai järjetöntä. Nämä samat asiat tulevat esille haastateltavien vastauksissa. Pari haastateltavista toteaa, että vaikka he tietävät, että syyllisyys on turhaa, niin nämä tunteet tulevat silti ja niiden mukaan on toimittava. Yksi haastateltavista taas kokee epäonnistuneensa vastuun kantamisessa ja tuntee kantavansa tätä epäonnistumista mielessään koko elämänsä. Syyllisyyden tunteet saattavat siis työntekijöillä olla hyvinkin voimakkaita kriittisten tilanteiden jälkeen.

Edellä olen luetellut erilaisia haastateltavien reaktioita. Toin myös esille sen, miten reaktiot olivat voimakkuudessaan poikenneet toisistaan. Mielenkiintoista oli kuitenkin huomata se, että kaikki haastateltavat kokivat kriittisen tilanteen vaikuttaneen negatiivisesti heidän työkykyynsä. Myös siis ne haastateltavat, jotka reagoivat rauhallisemmin, kokivat työkykynsä heikentyneen:

”No sinä päivänähän, eihän sitä loppupäivää, niin eihän siitä tullu mitään.” (H1)

”No en varmaan olis pystyny jotain lausuntoa, yhtäkkiä keskittyä johonki lausunnon kirjoittamiseen, tai puhelimen, antaa jotakin konsultaatiota tai. Et kyllä siinä varmaan se aamupäivä meni semmosessa vähän niinku, sillä lailla ylikierroksilla varmaan. Vaikee keskittyä ja se asia pyörii niinkö mielessä (...).” (H2)

”Enhän mä sillä lailla työkykyinen ollu sen jälkeen (...), että sehän kaappaa tuollainen niin sen

ajatuksen.” (H5)

Toisilla oli mahdollisuus tehdä kriittisen tilanteen jälkeen joko kevyempiä työtehtäviä tai pitää työtehtävistä taukoa kokonaan. Osan haastateltavista oli kuitenkin jatkettava omaa työtään välittömästi kriittisen tilanteen jälkeen:

”Mä olin jo oikeesti niin sokissa, et mä olin täysin työkyvytön, mä en olis pystynyt tekemään (...) töitä, enkä tehnytäkään itseasiassa.” (H3)

”Joo, no kyllähän ne ajatukset oli aivan muualla, ja niinku mainittin jo, että se oma työ tuntui jotenkin niin vaatimattomalta siellä, että.. Vähän jopa ärsytti tehdä semmosta työtä (...). (H4)

Jokainen haastateltava kertoi työkyvyn heikentyneen ja keskittyminen muihin työtehtäviin oli ollut osalle vaikeaa, toisille mahdotonta. Osalla oli mahdollisuus järjestellä kriittisen tilanteen jälkeinen työpäivä uudelleen niin, että he saivat hengähtää ja pitää taukoa työtehtävistään. Toisten oli palattava nopeasti omaan työhönsä, tai hoidettava kriittiseen tilanteeseen liittyvät työtehtävänsä loppuun. Haastateltavien vastauksista pystyy päättämään, että lepo- ja rauhoittumistauko kriittisen tilanteen jälkeen oli ollut tarpeellista ja tärkeää.

Lähes kaikilla haastateltavista kriittisten tilanteiden purku oli järjestetty saman työvuoron aikana. Aikaa kriittisestä tilanteesta purkukokouksen alkaessa oli siis kulunut muutamia tunteja. Osa oli lähtenyt kriittisen tilanteen purun jälkeen suoraan kotiin, toisilla oli vielä muutama tunti työaikaa jäljellä. Yhdellä haastateltavista purkukokous oli ollut vasta parin päivän päästä. Haastateltavat saivat tiedon kriittisten tilanteiden purusta eri tavoin. Toiset saivat tiedon työtovereiltaan tai muilta työntekijöiltä, jotka olivat kokoukseen osallistumassa, yhdeltä haastateltavista oli tiedusteltu tarvetta kokouksen järjestämiselle. Haastateltavien mielteet ja ajatukset ennen kokousta vaihtelivat:

”Sitte oli se, että onpa mielenkiintoista, että tämmönen järjestetään, tosi hyvä. Ja sitte oli niinku semmonen uteliaisuus, että mielenkiintoista, siis ammatillisesti hirveen mielenkiintoista.” (H5)

”No, lähinnä sellaista, että ihan hyvä kun tämmönen järjestettiin, että sai mennä.” (H4)

”Varmaan vähän pelonsekaisin tuntein. Että kuinka mä. Et, mitähän mä pystyn puhumaan tai sanomaan. Ja että mitähän multa kysytään. Ja että ketä siellä on läsnä, koska mä en tiennyt ihan tarkkaan, että ketä on läsnä. Ja kuka sitä ohjaa, sitä mä en tiennyt. Mutta, sen aikaisemman kokemuksen perusteella (...), niin mä ajattelin, että sen on hirveen tärkeä, että mä meen sinne. Ja sitte mä arvostin hirveesti sitä, että mut kutsuttiin sinne.” (H2)

”Mä olisin lähtenyt itseasias kotiin siinä vaiheessa, koska siis mulla tuli niin turta olo.” (H3)

Kutsu purkukokoukseen synnytti erilaisia ajatuksia. Osa haastateltavista toi ilmi, että olivat tyytyväisiä päästessään purkukokoukseen, yksi haastateltavista taas näki purkukokouksen ammatillisessa mielessä mielenkiintoisena tilanteena ja osallistui kokoukseen uteliaana. Monelle kokouksen järjestäminen olikin enemmän yllätys, sillä kukaan ei ennalta arvannut, että kriittisten tilanteiden purku järjestetään. Osa oli yllätynyt myös siitä, että sai kutsun kokoukseen. Etenkin viimeinen näistä sitaateista osoittaa, että kriittisten tilanteiden purkua ei osattu odottaa. Oli kutsu kriittisten tilanteiden purkuun yllätys tai ei, kukaan heistä ei kuitenkaan kieltäytynyt kutsusta tai pitänyt sitä tarpeettomana.

Edellä olen esitellyt haastateltavieni taustalla olevia kriittisiä tilanteita sekä näiden tilanteiden aiheuttamia ajatuksia, oireita ja tunteita. Haastateltavien reaktioissa on ollut eroja, mutta toisaalta samakin henkilö on joutunut käymään läpi hyvin erilaisia tunteita ja ajatuksia. Olen näitä tunteita ja ajatuksia esittelemällä pyrkinyt tuomaan esille sitä lähtötilannetta, joka kriittisten tilanteiden purkukokousten vetäjiä on odottanut, ja mistä heidän työnsä on alkanut. Vetäjät eivät tietenkään itse ole ennalta tietäneet, minkälaiset reaktiot heitä odottavat. Tämä luku on siis ollut eräänlainen kurkistus kulissien taakse, jotta seuraavia lukuja olisi helpompi tulkita ja ymmärtää. Seuraavissa luvuissa lähdän tarkemmin etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiini.

6.2 Mikä toimi kriittisten tilanteiden puruissa?

Tässä luvussa tarkoitukseni on tuoda esille niitä tekijöitä, jotka haastateltavieni mielestä toimivat kriittisten tilanteiden puruissa. Kerron niistä tekijöistä, jotka haastateltavien kokemusten perusteella onnistuivat purkukokouksessa, ja mitkä asiat he kokivat ja toivat esille hyödyllisinä ja tarpeellisinä. Tiivistetysti esitettynä kriittisten tilanteiden purussa toimineet tekijät liittyivät purkukokouksen ilmapiiriin ja sisältöön, päävetäjiin ja siihen, miten purkukokous vaikutti omaan työkykyyn. Lisäksi toimivana tekijänä tuotiin esille se seikka, että kriittisten tilanteiden purku ylipäättään järjestettiin. Tarkastelen seuraavaksi näitä purkukokouksessa toimineita tekijöitä yksityiskohtaisemmin.

6.2.1 Purkukokouksen ilmapiiri

Purkukokousten ilmapiiri oli yksi haastattelujen teema, josta keskustelin jokaisen haastateltavan kanssa. Se oli asia, joka jokaisella haastateltavalla oli elävästi jäänyt purkukokouksesta mieleen, ja johon jokainen oli kiinnittänyt huomiota. Suurin osa haastateltavista pystyi kuvailemaan yksityiskohtaisesti, millaiseksi he olivat purkukokouksen ilmapiirin kokeneet. Vaikka esittelen ilmapiirin tässä luvussa toimineena tekijänä, se ei kuitenkaan tarkoita, että haastateltavat olisivat olleet täysin tyytyväisiä ilmapiiriin. Oli mielenkiintoista huomata, että ilmapiiri oli ehkä kaikista

ristiriitaisin purkukokouksiin liittynyt tekijä, sillä monet haastateltavista nimesivät sen sekä asiaksi, joka purkukokouksissa toimi että sellaiseksi asiaksi, jossa oli jotain parannettavaa. Tähän lukuun olen kuitenkin koonnut vain positiivisia purkukokouksen ilmapiiriin liittyviä tekijöitä, joita haastateltavat toivat esille. Niihin seikkoihin, joihin toivottiin parannuksia, palaan myöhemmässä luvussa tarkemmin. Ensimmäinen toimivista tekijöistä liittyi ilmapiirin luottamuksellisuuteen, turvallisuuteen ja rauhallisuuteen. Nämä ilmapiirin piirteet tulivat selkeästi ilmi haastateltavien puheessa:

”Mä ikään kuin semmoisessa suojatussa olosuhteissa, mä voin puhua ja kuunnella jotakin. Koska aatteli, että sitte nämä vapaamuotoiset tilanteet, missä me ollaan niin se, sä et tiedä vaikka tätä käytetään joskus johonki. Et sitte ku se on suojattu ja turvattu se tilanne, niin mä voin kertoa luottamuksella.”(H2)

”Et siellä, se oli aivan rauhallinen tilanne.” (H1)

”On se jäänyt sillä tavalla, että se oli hyvin semmonen avoin ja rauhallinen ilmapiiri.” (H5)

Etenkin ensimmäinen näistä sitaateista tuo esille purkukokousten hyvän ilmapiirin tärkeyden. Haastateltava oli kokenut purkukokouksen ilmapiirin turvalliseksi ja luottamukselliseksi, ja hän koki, että purkukokouksessa oli mahdollisuus puhua sellaisista asioista, joista kokouksen ulkopuolella olisi ollut hankala keskustella. Haastateltava pystyi siis luottamaan siihen, että purkukokouksessa käsitellyt asiat jäisivät kokoukseen eivätkä leviäisi sen ulkopuolelle. Toisissa sitaateissa korostuu toimivana elementtinä rauhallisuus. Etenkin viimeinen näistä sitaateista kuvastaa, miten haastateltavalle oli ilmapiiristä päällimmäiseksi jäänyt mieleen avoimuus ja rauhallisuus.

Oli kiinnostavaa huomata, että haastateltavien edellä esitetyissä sitaateissa esille nostamat tekijät, eli turvallisuuden tunteen ja rauhoittumisen kokeminen, on tutkimuksissakin todettu olevan kriittisestä tilanteesta selviytymisen kannalta hyvin olennaisia. Hobfoll ym. (2007, 285-293) ovat todenneet, että turvallisuuden ja rauhallisuuden tunteet vähentävät jatkossa kriittisen tilanteen aiheuttamia reaktioita ja oireita, ja ne voivat jopa vähentää riskiä traumaperäisen stressihäiriön syntymiseen. He painottavat tutkimuksessaan, että mikäli ihmistä ei kriittisen tilanteen jälkeen saada rauhoittumaan, ja reaktiot jatkuvat tai muuttuvat voimakkaimmiksi, saattaa tämä johtaa psyykkisen hyvinvoinnin ongelmiin. Rauhallisen ja turvallisen ilmapiirin luominen on siis olennaista, kun mietitään työntekijöiden selviytymistä ja oireiden vähentämistä kriittisen työtilanteen jälkeen. Näitä tutkimustuloksia vahvistavat myös haastateltavien kokemukset.

Toinen kriittisten tilanteiden purun ilmapiirissä toimivaksi koetuista tekijöistä liittyi avoimuuteen. Avoin ilmapiiri oli antanut haastateltaville mahdollisuuden näyttää tunteensa ja puhua

kokemuksestaan:

”No semmonen ainakin, semmonen vapaa sillä lailla, että oli ihan helppo puhua siellä.” (H4)

”Se on niinku sellainen, mikä on mieleen jäänyt. Et siellä oli paikka, missä sai itkeä.” (H1)

Näiden haastateltavien kokemuksessa ilmapiirin avoimuus ja mahdollisuus tunteiden näyttämiseen oli koettu toimivaksi tekijäksi. Kriittisten tilanteiden purku oli tarjonnut paikan heille paikan, jossa oli helppo puhua, ja jossa oli mahdollista itkeä. Ilmapiirin avoimuuden lisäksi haastateltavat toivat esille yhteenkuuluvuuden tunteen. Kokemuksista heijastui, että avoimesti jaetut kokemukset loivat purkukokouksen ilmapiiriin tunteen siitä, että kukaan työntekijöistä ei ollut yksin kriittisessä tilanteessa:

”Toki sellainen surullinen, siellä oli paljon empatiaa niinku liikkui siinä porukassa, ja sitä yhteisymmärryksen tunnetta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, ja sitä surua oli tosi paljon. Ja semmosta jakamisen fiilistä.” (H5)

”Et mä uskon, että se oli kuitenkin semmonen, että se kokos sen porukan yhteen, ja siinä tuli sellainen tunne, että hei me ollaan kaikki täs samas jutus mukana, kukaan ei oo niinku yksin tässä, ja kukaan ei tee yksin sitä työtä.” (H1)

”Se mitä se teki todennäköisesti, oli yhtenäisti meidän työyhteisöä.” (H3)

Kokemus siitä, että haastateltavat eivät olleet yksin vaikeassa työtilanteessa, oli ollut heille merkityksellinen. Haastateltavat olivat kokeneet tärkeänä sen, että he saivat yhdessä purkaa kriittistä tilannetta, siihen liittyviä omia ajatuksia ja tuntemuksia, ja olivat tyytyväisiä siihen, että purkukokouksen ilmapiiri antoi tähän mahdollisuuden. Viimeisessä sitaatissa korostuu kokemus siitä, miten yhdessä koettu kriittinen tilanne ja tämän tilanteen purkamisen oli tiivistänyt työyhteisöä. Työtovereiden tuki ja kokemuksen yhteinen jakaminen oli tuonut purkukokoukseen osallistuneet lähemmäs toisiaan ja vahvistanut yhteisöllisyyden tunnetta. Yhteisöllisyyden tunne muodostui haastateltavien kokemuksessa tärkeäksi kahdesta näkökulmasta. Yhteisöllisyyden tunteen kokeminen oli ollut haastateltaville tärkeä kokemus ensinnäkin yksilöllisellä tasolla. Tämän lisäksi yhteisöllisyyden tunne oli tuntunut merkitykselliseltä myös purkukokouksen toimivuuden kannalta. Voidaan siis ajatella, että yhteisöllisyyden tunne auttaa yksilötasolla selviytymään vaikeasta työtilanteesta, mutta toisaalta sitä tarvitaan myös vahvistamaan purkukokouksen toimivuutta. Dyregrov (1993, 232-233) on nimittänyt ilmapiirin yhteenkuuluvuuden tunnetta myös hyväksyväksi ilmapiiriksi. Hänen mukaansa hyväksyvässä ilmapiirissä on tukea ja ymmärrystä, ja se kannustaa yhteiseen kokemusten jakamiseen. Nämä samat elementit ja toisaalta ymmärtävän ja hyväksyvän ilmapiirin tärkeys kiteytyy erään haastateltavan puheessa:

”Ja kaikki sai sen niinku, sitä ymmärrystä, tavallaan sitä, että sai purkaa ja koki tulleen ymmärretyksi ja hyväksytyksi. Ja justiin se vuorovaikutus ja se, että jaettiin niitä asioita. Ja kannettiin yhdessä sitä huolta tavallaan, tai sitä surua. Että kyllä se ihan selvästi kevensi sitä omaakin prosessia tavallaan.” (H5)

Haastateltavalla oli tullut tunne siitä, että häntä ymmärretään, ja hänet sekä hänen kokemuksensa hyväksytään. Sitaatti korostaa mielestäni sitä, kuinka tärkeää hyväksytyksi ja ymmärretyksi tuleminen on kriittisestä tilanteesta selviytymisen kannalta. Haastateltava toteaa, että oma kriisin käsittelyprosessi oli helpottunut, kun traumaattinen työtilanne oli jaettu hyvässä ilmapiirissä. Myös edeltävistä sitaateista voidaan havaita, kuinka purkukokouksen ilmapiirissä liikkui hyvin erilaisia tunteita, mutta kaikki ne hyväksyttiin ja kaikille tunteille löytyi tilaa. Lisäksi niistä heijastuu tuntemus yhteen hiileen puhaltamisesta ja työtovereiden tuesta vaikeassa tilanteessa. Haastateltavien kokemukset osoittivat, että kriittisten tilanteiden purkuun osallistuneet olivat tukeneet toinen toistaan. Samalla he olivat itse saaneet arvokkaan kokemuksen työtovereiden tuesta.

Tässä luvussa olen esitellyt useita purkukokouksen ilmapiiriin liittyneitä tekijöitä, jotka haastateltavat olivat kokeneet onnistuneiksi. Näitä tekijöitä analysoidessani huomasin sen, että monet haastateltavien esille tuomista tekijöistä kuuluvat purkukokoukselle asetettuihin tavoitteisiin. Ne on siis mainittu purkukokoukselle laadituissa ohjeissa tekijöinä, joita tulisi tavoitella. Olikin mielenkiintoista huomata, että haastateltavat kokivat ja toivat itse esille juuri näitä samoja tekijöitä ja vahvistivat näin niiden tärkeyttä. Huomion kiinnittämistä ilmapiiriin ei siis voida pitää vain ulkoapäin asetettuna tavoitteena, vaan se on todellisuudessa asia, johon purkukokouksen osallistujat kiinnittävät huomiota, ja jolla on merkitystä purkukokouksen toimivuuden kannalta. Avoimessa, luottamuksellisessa ja rauhallisessa ilmapiirissä purkukokouksen tavoitteet on helpompi saavuttaa.

6.2.2 Purkukokouksen sisältö

Keskustelin jokaisen haastateltavan kanssa myös siitä, mitä purkukokouksissa oikeastaan tapahtui, ja mitä haastateltavat ovat itse purkukokouksessa sanoneet tai tehneet. Tästä teemasta keskusteltaessa useat haastateltavat toivat esille purkukokouksen sisältöön liittyneitä tekijöitä, jotka heidän mielestään olivat toimineet, ja jotka oli koettu hyödyllisiksi. Tekijät liittyivät ensinnäkin siihen, miten kriittiseen tilanteeseen liittyneitä ajatuksia ja tuntemuksia purkukokouksessa käsiteltiin:

”(...) Se, et ku siinä oli niin monta ihmistä läsnä ja kaikki pääs tuomaan erilaisia tuntemuksia. Et sieltä tuli kiukkua, sieltä tuli itsesyytöksiä, sieltä tuli surua (...). Niin, ihmisten erilaiset reaktiot tilanteeseen varmaan loi sen kuvan, että on mahdollista tuntea monenlaista eri tuntemusta.” (H5)

”Mun, multa ensin kysyttiin ensimmäisenä, että mitä, miltä minusta tuntui. Ja sitte mä sain sanoa siellä, että mä oon vihainen (...).” (H1)

Sitaatit osoittavat, että purkukokouksessa oli noussut esille hyvin erilaisia tunteita; vihaa, surua ja syyllisyyttä. Ne osoittavat myös sen, että kaikki osallistujat olivat saaneet mahdollisuuden tunteidensa esille tuomiseen. Oli hienoa huomata, että vaikka osallistujien tunteet olivat olleet negatiivisia ja vaikeita, nämäkin tunteet oli pystytty ja uskallettu tuoda esille. Juuri tähän purkukokouksessa pyritäänkin. Erilaisten tunteiden esille tuomisella oli muodostunut toinenkin tärkeä tehtävä. Vaikka haastateltavat toivat esille, että erilaisten tunteiden näyttäminen ja niistä puhuminen oli heille itselleen tärkeää, olivat he kokeneet tärkeäksi myös sen, että he näkivät ja saivat tietoa muiden työntekijöiden tunteista ja ajatuksista. Esimerkiksi juuri edellä esitetyssä sitaatissa tulee ilmi, miten tärkeää oli saada kokemus siitä, että hyvinkin erilaisten tunteiden tunteminen on mahdollista. Myös toinen haastateltava piti purkukokouksessa toimineena tekijänä tunteiden ja erilaisten oireiden normalisointia:

”Että kyllä siellä ihan hyvin sai sitte purkaa niitä ajatuksiansa. Ja sitte oli hyvä, että sai niitä tietoja siitä, että mitä, mikä on normaalia ja näin. Ja mitä voi odottaa vielä tulevaksi ja näin.” (H4)

Haastateltava koki oleellisena ja hyödyllisenä tekijänä sen, että hän oli saanut tietää, millaiset oireet ovat normaaleja ja millaisista oireista täytyisi huolestua. Hänelle oli ollut helpottavaa saada tietoa myös siitä, millaisia oireita kriittistä tilannetta seuraavina päivinä saattaisi ilmetä. Minkkinen (1999, 91) on omassa tutkimuksessaan kirjoittanut samasta aiheesta ja todennut, että tietojen saaminen erilaisista reaktioista ja niiden normaaliudesta on koettu helpottavaksi ja hyödylliseksi kriittisen tilanteen jälkeen. Hänen tutkimuksensa tuloksia vahvistavat myös omat tulokseni.

Haastateltavien kokemuksista tuli esille, että muiden osallistujien tunteiden ja ajatusten kuulemisella oli myös toinen tärkeä tehtävä. Osa haastateltavista korosti sitä, että muiden samassa tilanteessa olleiden kokemusten ja reaktioiden kuuleminen auttoi antamaan kriittiselle tilanteelle mittasuhteet:

”Ja sitte aatteli, että jos olis jäänyt vaikka, sanotaan niinku sillai kangistunu siihen kauhuun tunnelmaan, tai sellaseen, niin se olis ihan varmasti laukassu tällasta, että se avarsi sitä näkökulmaa, kun puhuttiin niin monen eri ihmisen näkökulmasta siitä, niin se realisoitui se tilanne.” (H5)

Muiden osallistujien näkökulman kuuleminen oli auttanut haastateltavaa rakentamaan oman näkemyksen tapahtuneesta ja toisaalta asetti tilanteelle mittakaavan. Haastateltavan oli ollut helpompi ymmärtää tilannetta, kun sitä pystyi arvioimaan kokonaisuudessaan. Haastateltava koki,

että jämähtäminen kriittisen tilanteen aiheuttamiin reaktioihin olisi vaikeuttanut selviytymistä ja pahentanut tilannetta entuudestaan. Tiivistetysti voidaan siis todeta, että erilaisten tunteiden näkeminen, kuuleminen ja niiden normalisointi oli koettu sekä helpottavaksi että hyödylliseksi kriittisten tilanteiden purun elementiksi.

Toinen purkukokouksen sisällössä toimineista tekijöistä liittyi itse kriittiseen tilanteeseen. Osa haastateltavista piti toimivana sitä, että purkukokouksen alussa kerrattiin se, mitä oikeastaan oli tapahtunut ja käytiin läpi tapahtuman taustaa. He kokivat erittäin tärkeänä sen, että tilanteesta keskusteltiin todellisten tietojen perusteella, ei ihmisten kuvitelmien tai kuulopuheiden kautta:

”Ehkä se, että kerrotaan ne faktat, et mitä oikeesti on tapahtunu semmosena kun ne on. Ettei sitte jää sinne mielikuvitukselle varaa, että alkais miettimään ja kuvitteleen, koska mielikuvat äkkiä rakentaa kyllä semmosta, mikä ei oo totta.” (H2)

”No sitte se, että kuinka, siellähän todettiin hyvin niinkun selkeästi se, että se oli todella jouhevaa ammattien välistä yhteistyötä, ja vaikka se tilanne oli niinkin, minkälainen se tilanne oli, että se yhteistyö sujui niin loistavasti.” (H5)

Haastateltavista oli tärkeää, että kokouksessa katkaistiin harhakuvitelmilta siivet ja tilanne käytiin läpi faktatietojen perusteella. Ensimmäinen sitaateista kuvastaa sitä, miten omalle mielikuvitukselle jää vähemmän tilaa, kun tapahtuma ja siihen liittyvät tiedot kerrotaan yhdessä kaikille purkukokoukseen osallistujille. Sama haastateltava kertoi saaneensa purkukokouksessa sellaista taustatietoa tapahtumista, jota hän ei ennen purkukokousta tiennyt, ja oli myös tästä tyytyväinen. Toinen sitaateista kuvastaa sitä, miten totuudenmukaisen tiedon saamisella ja tilanteen uudelleen läpi käymisellä voi olla itsesyytöksiä vähentävä vaikutus. Sitatti tuo esille, että kun yhdessä todetaan, että jokainen työntekijä on tehnyt kaikkensa, saa myös itse varmistuksen sille, että on toiminut tilanteessa oikein ja tehnyt tarpeeksi.

Osa haastateltavista toi esille, että jos he eivät olisi saaneet kriittiseen tilanteeseen liittyvää todenmukaista tietoa, olisi tilanteesta selviytyminen ollut hankalampaa. Osa haastateltavista taas kuvaili, että tilanne olisi saattanut omassa mielessä saada aivan erilaiset mittasuhteet ja oma mielikuvitus olisi saattanut synnyttää tilanteista sellaisia mielikuvia, jotka eivät olisi olleet totta. Nämä tulokset yhtenevät jälleen Hobfollin ym. (2007, 288) tutkimustulosten kanssa. Myös heidän tuloksissaan huhupuheiden ja erilaisten kauhukuvien oikaisemisella ja tukahduttamisella on todettu olevan tärkeä asema kriittisestä tilanteesta selviytymisen kannalta. Vaikka tämä tutkimus keskittyi joukkotapaturmiin ja niistä selviytymiseen, näyttäisivät tulokset soveltuvan myös työpaikalla tapahtuneisiin kriittisiin tilanteisiin. Haastateltavien kokemusten perusteella voidaan päätellä, että

kriittisen tilanteen kertaaminen yhdessä muiden samassa tilanteessa olleiden kanssa ja totuudenmukaisen tiedon saaminen tilanteesta, ovat tärkeitä kriittisen tilanteen käsittelyprosessin eteenpäin viemiselle.

Haastateltavista kolme kertoi pohtineensa kriittisen tilanteen jälkeen myös potilaan omaisten jaksamista ja selviytymistä. He eivät siis ainoastaa keskittyneet omaan selviytymiseen, vaan huoli muiden selviytymisestä ja pärjäämisestä pyöri mielessä:

”Et sellaiset asiat niinku pyöri pääs. Kuinka he on niistä päässy yli, ja omaiset, ja mitä nyt yleensä kuolemaan tulee että.” (H1)

Haastateltava totesi, että monenlaiset kuolemaan liittyvät asiat olivat mielessä, ja yksi näistä liittyi juuri potilaan omaisten jaksamiseen. Itse olen sitä mieltä, että osittain omaisten ja heidän vointinsa miettimiseen saattaa löytyä syy haastateltavien ammasteista. He kaikki työskentelevät ammateissa, joissa ihmisistä pidetään huolta ja heitä autetaan. Toisaalta sairaalan työntekijät, niin hoitohenkilökunta kuin erityistyöntekijätkin, työskentelevät paljon potilaiden omaisten kanssa. Tästä näkökulmasta on luonnollista, että työntekijöitä huolettaa myös potilaan omaisten tilanne. Eräs haastateltava kertoikin, että omaisten voinnista oli keskusteltu purkukokouksen aikana:

”Ja sitte tota niinku, toi jo vähän sitte sieltäkin, (...) miten ne omaiset oli jaksanu ja tämmöstä näin että.” (H4)

Haastateltavalle oli ollut tärkeää, että hän oli saanut purkukokouksessa tietoa omaisten voinnista. Haastateltavalla oli ollut huoli omaisten pärjäämisestä kriittisen tilanteen jälkeen, ja tähän vaikutti etenkin se, että haastateltava oli omin silmin nähnyt omaisen tuskan ja hädän. Kerroin aikaisemmin primääristä ja sekundääristä stressistä, sekä siitä, miten nämä kokemukset saattavat olla samanaikaisia. Kyseiselle haastateltavalle näyttäisi käyneen juuri niin, että hän on kohdannut sekä primäärin että sekundäärin stressin, sillä hän on itse ollut mukana kriittisessä tilanteessa, ja samalla kohdannut myös omaisen hädän. Haastateltava oli tästä syystä kokenut hyödyllisenä sen, että hän sai myöhemmin tietoa siitä, miten omaiset olivat tilanteen jälkeen voineet.

Purkukokouksen sisällössä toimineisiin tekijöihin kuului myös se, että jokaiselle osallistujalle oli annettu tarpeeksi tilaa ja aikaa omasta kokemuksesta puhumiseen:

”No se toimi, että kaikki sai jutella niin paljon ku halus ja tartti sillä hetkellä.” (H5)

Haastateltava oli kokenut, että kaikille osallistujalle oli annettu mahdollisuus puhua, ja jokainen oli saanut tarvitsemansa ajan kokemuksensa purkamiseen. Oli hienoa huomata, että kukaan haastateltavista ei tuonut esille, ettei olisi saanut purkukokouksen aikana mahdollisuutta

puhumiseen, tai että puheenvuoroa olisi ollut hankala saada. Kukaan haastateltavista ei myöskään kertonut, että olisi kokenut painostusta puhua ja jakaa kokemuksensa purkukokouksessa. Vaikka kriittisten tilanteiden purussa osallistujilla on mahdollisuus joko puhua tai pysyä hiljaa, kaikki haastateltavani olivat halunneet puhua. Kriisityön ammattilaisten ja toisaalta myös tutkimustulosten näkökulmasta heidän valintansa oli hyvä. Esimerkiksi Pohjolan-Pirhonen (2007a, 144) kirjoittaa siitä, että puhumattomuus voi johtaa siihen, ettei kriittinen tilanne tule omassa mielessä käsiteltyä, jolloin riski sairastua posttraumaattiseen stressihäiriöön kasvaa. Myös Walser ja Westrup (2007, 13) ovat todenneet, että puhumisen voimaa ei tulisi aliarvioida, sillä puhumisen merkitys kriittisestä tilanteesta selviytymisessä on suuri. Näiden tietojen valossa haastateltavat olivat toimineet oikein, kun olivat hiljaisuuden sijasta puhuneet kokemuksestaan, ja että tämä puhumisen mahdollisuus oli heille kriittisten tilanteiden purussa annettu.

6.2.3 Purkukokouksen vaikutukset työkykyyn

Pyysin jokaista haastateltavaa pohtimaan työkykyään kriittisen tilanteen. Tämän jälkeen pyysin heitä arvioimaan, oliko kriittisen tilanteen purku vaikuttanut jotenkin heidän työkykyynsä, ja millaisella tavalla. Vastaukset olivat vaihtelevia. Osa haastateltavista näki purkukokouksen vaikuttaneen suuresti työkyvyn palautumiseen. Toiset haastateltavista eivät nähneet suoranaista vaikutusta, mutta kokivat purkukokouksen vaikuttaneen välillisesti kriittisestä tilanteesta selviytymiseen. Vain yksi haastateltavista koki, ettei purkukokous vaikuttanut työkyvyn palautumiseen lainkaan. Syihin, miksi haastateltava ei nähnyt purkukokouksella olleen vaikutuksia, palaan myöhemmin tässä tutkimuksessa. Olen kuitenkin edellä jo todennut, että jokainen haastateltavista koki työkykynsä heikentyneeksi kriittisen tilanteen jälkeen. Kenenkään kohdalla ei siis ollut kyse siitä, että vaikutusta työkyvyn palautumiseen ei ollut siitä syystä, ettei kriittinen tilanne ollut muuttanut työkykyä mitenkään.

Ne, jotka kokivat purkukokouksella olleen välitöntä vaikutusta työkykyyn, korostivat vaikutusten olleen suuria. Etenkin erään haastateltavan puheesta korostui purkukokouksen tärkeys oman työkyvyn palauttamisessa. Kyseessä ei siis ollut vain vähäinen vaikutus, sillä haastateltavan mukaan ilman purkukokousta hän olisi saattanut menettää työkykynsä pidemmäksi ajaksi:

”No mä uskon, että jos sitä ei olisi ollu, niin mä olisin ehkä ollu sairaslomalla. (...) Et mä uskon, että sillä on erittäin suuri merkitys.” (H1)

Haastateltava uskoi, että mikäli hän ei olisi saanut purkaa kriittistä tilannetta purkukokouksessa, olisi hänen täytynyt ottaa sairauslomaa, jotta hän olisi pystynyt käsittelemään tilannetta ja toipumaan siitä. Kriittistä tilannetta ja purkukokousta seuraavana päivänä hän oli kuitenkin tullut

töihin ja selviytynyt työpäivästään, vaikka se ei helppoa ollut ollutkaan. Muut haastateltavat, jotka kokivat purkukokouksen vaikuttaneen työkykyyn, eivät tuoneet esille yhtä voimakkaita vaikutuksia kuin edellä esitetty haastateltava. He kuitenkin myös korostivat purkukokouksen auttaneen työkyvyn palauttamisessa, ja kokivat, että purkukokous oli helpottanut omaan työhön palaamista kriittisen tilanteen jälkeen. Lisäksi he olivat sitä mieltä, että purkukokous oli lyhentänyt sen käsittelyprosessin pituutta, jota kriittisestä tilanteesta selviytyminen vaati. Toisin sanoen ilman purkukokousta kriittinen tilanne olisi vaikuttanut heidän työkykyynsä ja ylipäättään työskentelyynsä kauemmin:

”Kyllä mä uskon, että se auttoi. Että ehkä se olis pitempään niinku haitannu, jos sitä ei olisi saanu siinä heti purkaa ja kuulla niitä hea-ihmisenkin kommentteja niin. Kyllä mä uskon, että siitä oli hyvinkin apua.” (H4)

Haastateltava uskoi, että kriittinen tilanne olisi heikentänyt työkykyä kauemmin ilman purkukokousta. Kriittinen tilanne olisi täytynyt pyrkiä käsittelemään omin keinoin, ja tämä olisi vienyt voimavaroja myös työkyvystä. Toinen haastateltava koki, että purkukokous oli helpottanut paluuta omaan työympäristöön ja työkavereiden tapaamiseen kriittisen tilanteen jälkeen. Toisin sanoen purkukokouksen jälkeen kriittisen tilanteen vaikutukset omaan työyhteisöön ja -ympäristöön oli helpompi kohdata. Eräs haastateltavista pohti sitä, että jos kriittistä tilannetta ei oltaisi työpaikalla purettu, olisi tilanne saattanut näkyä ja vaikuttaa enemmän myös arkielämässä ja työn ulkopuolisissa ihmissuhteissa. Haastateltava oli oikeassa siinä, että mikäli työntekijä ei saa purettua kriittisiä työtilanteita, alkavat oireet näkyä ensinnäkin työelämässä, mutta myös työntekijän hyvinvoinnissa ja muissa ihmissuhteissa. Haastateltavan kokemuksen kautta voidaan päätellä, että auttamalla kriittisen tilanteen kohdannutta työntekijää, autetaan samalla hänen läheisiään. Tämä kokemus osoitti, että purkukokouksen tavoite vähentää ja heikentää traumaattisen tilanteen aiheuttamia oireita ei siis kohdistu ainoastaan työntekijän selviytymiseen, vaan sillä voidaan estää oireiden leviäminen työntekijän lähipiiriin.

Keskustellessani työkyvystä ja kriittisen tilanteen vaikutuksista siihen, toi eräs haastateltavista esille kiinnostavan näkökulman. Hän totesi, että kriittiset tilanteet vaikuttavat aina työkykyyn, mutta pohti samalla, onko työntekijöiden ja heidän työkykynsä palauduttava aina mahdollisimman nopeasti kriittisistä tilanteista:

”Jotenki aattelee, että pitääkö meidän olla aina. Voidaan me tehdä seiskan, kutosen edestäki joskus sitä työtä eikä aina kympillä.”(H2)

Haastateltava miettii, onko kriittisistä tilanteista selviydyttävä heti jaloilleen ja työkyvyn

palauduttava välittömästi. Hänen mielestään työntekijöille tulisi suoda mahdollisuus työskennellä, vaikka työkyky ei sataprosenttinen olisikaan. Puheesta korostuu haastateltavan mielipide siitä, että työntekijätkin ovat vain ihmisiä, ja heille tulisi sallia mahdollisuus palautua rauhassa haastavista työtilanteista ja työskennellä hieman heikommallakin työkyvyllä. Tämän saman ajatuksen kannalla ovat muun muassa Saari (2003, 65) ja Heiskanen (1995, 57), jotka kirjoittavat pikaisen työhön palaamisen puolesta kriittisen tilanteen jälkeen ja korostavat, että työntekijälle on tärkeää antaa mahdollisuus työskennellä heikentyneelläkin työkyvyllä. He ovat kirjoittaneet siitä, että traumaattisen työtilanteen kokeneelle työntekijälle pitäisi tarvittaessa tarjota kevyempiä työtehtäviä tai lyhyempää työaikaa. Toisin sanoen työyhteisön tuki ja joustaminen työjärjestelyissä olisi tärkeää, kun työkyky on kriittisen työtilanteen vuoksi heikentynyt. Haastateltava ei siis ole ajatuksensa kanssa yksin, vaan myös kriisityön ammattilaiset ovat asiasta samaa mieltä. Suurin osa haastateltavista oli palannut nopeasti työtehtäviinsä, mutta kaksi heistä kertoi kuitenkin jääneensä kriittisen tilanteen jälkeen sairauslomalle. Toisen haastateltavan kohdalla poissaolo oli hyvin lyhyt, toisen kohdalla pidempi. Heidän kokemuksensa osoittivat, että aina pikainen palaaminen työhön ei onnistu, eikä toisaalta ole hyödyllistä työntekijän tai työyhteisönsäkään näkökulmasta. Tällöin parempi vaihtoehto on sairauspoissaolo.

Toisaalta haastateltavan kommenttia voidaan tulkita siitä näkökulmasta, että ihmiset eivät nykypäivänä halua olla heikkoja; ei haluta myöntää ja näyttää, että kriittinen tilanne on vaikuttanut omaan itseen ja työkykyyn. Tästä samasta asiasta kirjoitin jo tutkimukseni johdannossa, jossa totesin, että aikaisemmin kriiseihin reagoiminen on nähty luonteen ja mielen heikkoutena. Uskon, että edelleen tällaisia ajatuksia on olemassa; ei ole helppoa myöntää työntekijänä tarvitsevänsä apua kriittisestä tilanteesta selviytymiseen. Toisaalta Saari (2003, 56) tuo esille myös toisenlaisen mielenkiintoisen näkökulman asiaan. Hän kirjoittaa siitä, miten voimakkaat tunteet pelottavat ihmisiä nykypäivänä. Hän toteaaakin, että helposti turvaudutaan esimerkiksi rauhoittaviin lääkkeisiin ja estetään tunteiden pintaan tuleminen ja niiden kokeminen. Saari kuitenkin toteaa, että kaikille tuntemuksilla on oma tarkoitus; niiden kautta ihminen saa purettua kriittistä kokemusta itsestään. Haastateltavan kommentti on toisin sanoen tärkeä siitakin syystä, että se painottaa ajatusta siitä, että työntekijöiden on annettava itselleen aikaa kriittisestä tilanteesta toipumiseen. On parempi tehdä töitä vähän heikommallakin työkyvyllä, kuin pyrkiä työskentelemään niin kuin kriittinen tilanne ei olisi vaikuttanut työntekijään lainkaan.

Sellaiset haastateltavat, jotka eivät kokeneet purkukokouksen palauttaneen välittömästi työkykyä, mutta kokivat sen lyhentäneen kriisin käsittelyprosessia, toivat esille toisen käsittelyprosessiin liittyneen toimivan tekijän. Tämä tekijä selviää seuraavista sitaateista:

”Että ainakaan niinku siitä välitöntä helpotusta, tai semmosta muutosta sillä kokouksella ei oo,

vaan se on niinku ehkä ohjannu oikeaan suuntaan sitä prosessia, joka joka tapauksessa on käynnissä.” (H5)

”Just sitä, että se prosessi lähtis jonneki suuntaan ja. Hitaasti tai nopeasti, tai kuinka se ite kullakin menee, mutta että, siinä ois se.” (H2)

Ensimmäisestä sitaatista selviää, että kriittisten tilanteiden purku ei haastateltavan kokemuksen mukaan vaikuttanut suoraan työkyvyn palautumiseen, mutta hän oli kuitenkin kokenut, että purkukokous oli ohjannut käsittelyprosessia oikeaan suuntaan. Myös toinen haastateltava pohtii, että purkukokous on apuna siinä, että käsittelyprosessi lähtisi kunnolla käyntiin, ja sopivalla vauhdilla. Sitaatit viittaavat asiaan, josta olen kertonut tutkimuksessani aiemmin, eli kriittisten tilanteiden käsittelyprosessiin ja sen eri vaiheisiin. Oli hienoa huomata, että haastateltavilla oli tietoa kriisin käsittelyprosessista, ja toisaalta heillä oli tietoa siitä, että prosessi oli tärkeää saada etenemään oikeaan suuntaan. He olivat toisin sanoen tietoisia siitä, että käsittelyprosessi saattaa kulkea myös väärään suuntaan tai jäädä paikoilleen. Toisaalta heillä oli tietoa siitä, että käsittelyprosessi alkaa automaattisesti ja ihmisen on kohdattava tämä prosessi siitä riippumatta, saako hän apua käsittelyprosessin eteenpäin viemiseen. Etenkin toinen edellä esitetyistä haastateltavista pohti sitä, että ilman purkukokousta hän olisi saattanut jäädä pidemmäksi aikaa siihen sokkitilaan, jonka kriittinen tilanne oli aiheuttanut. Vaikka nämä haastateltavat eivät kokeneet purkukokouksen palauttaneen työkykyä välittömästi, kokivat he purkukokouksesta olleen apua pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna. He olivat purkukokouksesta saaneet eväitä, joiden avulla kriittisestä tilanteesta selviytyminen oli ollut nopeampaa. Työntekijöiden työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta tämä tieto on erityisen tärkeä.

6.2.4 Purkukokouksen vetäjä

Jokaisen haastateltavan kanssa keskustelimme myös purkukokouksen vetäjästä. Purkukokouksen vetäjään liittynyt kysymykseni koski sitä, kuka tai ketkä vetäjänä olivat toimineet. Mielenkiintoista oli, että lähes kaikki haastateltavista kertoivat puheessaan purkukokouksen vetäjästä paljon tarkemmin ja pitivät vetäjän osuutta hyvin olennaisena purkukokouksen onnistumiselle. Edellisissä luvuissa olen esittänyt haastateltavien kokemuksen mukaan purkukokouksessa toimineita tekijöitä. Voidaankin ajatella, että purkukokouksen vetäjällä on ollut osuutta näihin tekijöihin, ja siihen, miten ne ovat toimineet. Valotan tässä luvussa näitä yhteyksiä tarkemmin. Haluan vielä selventää, että haastateltavien purkukokouksiin, yhtä lukuun ottamatta, osallistui kaksi vetäjää, joista toinen toimi apuvetäjänä. Tässä luvussa haastateltavien esille tuomat seikat liittyvät purkukokouksen päävetäjään, joten sitaattien perusteella saattaa syntyä käsitys siitä, että vetäjiä on ollut vain yksi. Vetäjiä on siis ollut kaksi, mutta enemmän huomiota haastateltavat ovat kiinnittäneet päävetäjään.

Jokainen haastateltava mainitsi sen, tunsivatko he purkukokouksen vetäjiä ennalta jotenkin. Pari haastateltavaa tunsi päävetäjän melko hyvin, toiset taas tiesivät vain esimerkiksi sen, missä toimintayksikössä vetäjät päätoimisesti työskentelivät, tai mikä heidän ammattinimikkeensä oli. Erään haastateltavan mielestä oli hyvä, että päävetäjä tuli työyhteisön ulkopuolelta, ja toisaalta oli täysin ulkopuolinen kriittiseen tilanteeseen. Hän toisin sanoen koki, että vetäjän ulkopuolisuus työyhteisöön oli eduksi purkukokouksessa:

”Sillai mä aattelen, että vetäjä, joka oli täysin ulkopuolinen (...). Niin se on musta hyvä, että hän on täysin ulkopuolinen.” (H2)

Haastateltavasta oli parempi, ettei vetäjä ollut osallistunut kriittiseen työtilanteeseen mitenkään, eikä toisaalta myöskään tuntenut kriittiseen tilanteeseen liittyvää potilasta. Haastateltavan mielestä päävetäjän ulkopuolisuus oli yksi niistä tekijöistä, jotka tekivät purkukokouksesta toimivan. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että osa haastateltavista tunsi vetäjän varsin hyvin. Vaikka suosituksena onkin, että vetäjä on mahdollisimman ulkopuolinen, eivät nämä haastateltavat kuitenkaan tuoneet esille, että vetäjän tuttuudesta olisi ollut jotain haittaa purkukokouksessa. Vaikka vetäjän ulkopuolisuutta kovasti painotetaan, on kuitenkin myös vetäjän tuttuutta tai samaan ammattiryhmään kuulumista kannatettu. Esimerkiksi Nissinen (2012, 72) kirjoittaa eri ammattialojen eroista puhua työssä kohdatuista kokemuksista ja työn kuormittavuudesta. Hän toteaa esimerkiksi poliisien, lääkärien ja pappien puhuvan kokemuksistaan eri tavoilla, ja korostaa näiden erilaisten tapojen tärkeyttä. Hän toteaa eroja olevan esimerkiksi siinä, millä tavalla puhutaan henkisestä kuormittumisesta, vai saako tämä aihe puheessa tilaa lainkaan. Myös Järvelin (2012, 8) kirjoittaa siitä, miten ulkopuolisella purkukeskustelun vetäjällä ei välttämättä ole lainkaan tietoa tietyn ammattialan kielestä tai kulttuurista. Nämä näkemykset kannattavat siis ajatusta siitä, että vetäjän ei aina tulisi olla täysin ulkopuolinen, jotta hän pystyisi paremmin ymmärtämään purkukeskusteluun osallistuneiden kokemusta. Mielestäni he ovat oikeassa siinä, että samaan ammattiryhmään kuuluva ymmärtää vetäjänä paremmin osallistujien kokemuksia. Olen kuitenkin myös sitä mieltä, että mikäli tuttu vetäjä valitaan, tulisi perustelujen olla kohdallaan.

Toinen purkukokouksen vetäjään liittynyt tekijä, joka haastateltavien kokemusten perusteella toimi, liittyi purkukokouksen aloitukseen:

”Mä kyllä muistan, se jotenki virallisesti avattiin se kokous. (...) Niin vetäjä lyhyesti vaan sanoi, että mitä oli tapahtunu ja on kutsuttu, päätetty kutsua koolle, ja tarkoitus on keskustella, että jokainen saa kertoa sen asian niinku omalta kannaltaan ja mitä tunteita se on nostattanu. Ja sitten, se oli tämmönen tosi lyhyt avaus.” (H5)

”Vetäjä aloitti minusta hyvin sen, kertomalla sen, että mitä on tapahtunu viime päivien aikana (...).” (H2)

Edellä esitetyissä sitaateissa haastateltavat kuvailevat kriittisten tilanteiden purun aloitusta. Toisessa sitaatissa haastateltava toteaa suoraan, että vetäjän aloitus oli ollut osuva. Otin tämän toimivan seikan esille myös siitä syystä, että haastateltavien kokemukset kuvastivat, että purkukokous oli aloitettu juuri sillä tavalla, kuin ohjeissa on määritelty. Esimerkiksi Mitchellin ja Everlyn (1993, 116) mukaan aloitusvaiheessa käydään läpi muun muassa ne syyt, miksi purkukokous on järjestetty, mitkä ovat kokouksen tavoitteet, ja millainen rooli osallistujilla on kokouksessa. Nämä asiat kuvastuvat hyvin ensimmäisessä sitaatissa, jossa haastateltava kuvailee purkukokouksen alkua. Toisesta sitaatista selviää, että purkukokouksen alussa oli käyty läpi tapahtumia pidemmältä ajalta kuin vain kriittisen tilanteen osalta, eli aloituksessa oli käyty läpi kriittisen tilanteen taustat. Myös muiden haastateltavien kertoman perusteella voidaan päätellä, että purkukokouksen aloitusvaiheessa oli toimittu ohjeiden mukaisesti. Haastateltavien kokemukset osoittivat, että vetäjät olivat rakentaneet purkukokouksen aloituksesta toimivan, eikä kokouksen tarkoitus tai tavoitteet olleet jääneet haastateltaville epäselviksi.

Kolmas tekijä, jonka haastateltavat nostivat esille päävetäjien toiminnasta, liittyi siihen, miten purkukokouksessa oli jaettu puheenvuoroja osallistujille. Haastateltavien vastauksista selvisi, että jokaisen purkukokouksen vetäjä oli pyrkinyt antamaan kaikille osallistujalle puheenvuoron kokouksen aikana. Osallistujat olivat puhuneet joko istumajärjestyksen mukaisesti, tai siten, että puheenvuorot vaihtuivat vapaassa järjestyksessä. Oli hienoa huomata, että kukaan haastateltavista ei tuonut esille, ettei olisi saanut tilaisuutta puhua:

”Ja sit sen jälkeen käytiin vissiin vuorotellen vähän jokaista niinkun sellaisessa luontevassa järjestyksessä, jokainen, tää vetäjä huolehti, että jokainen sai itte kertoa sen oman.” (H5)

”No mä muistan että, multa ensin kysyttiin ensimmäisenä, että mitä, miltä minusta tuntui. Ja sitte mä sain sanoa siellä, että mä oon vihainen. Ja sitä varmaan purettiin, ja sitte tuli toisen (...) vuoro puhua, ja hänkin kertoi tunteensa.” (H1)

”Ennen minua oli puhunu varmaan neljä tai viis. Ja sitte mä sain puheenvuoron. En mä muista kysyttiinkö multa erityisesti mitään, mut mä muistan sen, että mua alkoi itkettää (...).” (H2)

Kuten edellä olevat sitaatit heijastavat, haastateltavat muistivat tarkasti, miten puheenvuorot olivat purkukokouksessa jaettu, ja milloin he itse saivat tilaisuuden puhua. Haastateltavien kokemukset kertovat myös siitä, että purkukokousten vetäjät olivat huolehtineet, että jokainen sai rauhassa kertoa kokemuksensa kriittisestä työtilanteesta. Eräs haastateltava kertoi vielä tarkemmin, miten

puheenvuorot oli purkukokouksessa jaettu, ja miten jokaisen kokemukselle ja tunteille oli annettu tilaa:

”Mä en oo ihan varma, mutta ihan niinku olis, että keskeyttämättä kertoa sen oman roolin ja ne tunteet ja sitte keskusteltiin. Sitte kun tää joka kertoi, niin se sanoi, että hänellä ei oo nyt mitään, että jos tulee jotakin mieleen, niin sitte pystyi siitä niinku jatkamaan. Ja sitte kun se asia tuli selväksi, niin sitten jatkettiin seuraavasta ihmisestä.” (H5)

Sitaatista selviää, että vetäjä oli pyrkinyt varmistamaan, ettei purkukokouksesta tule kilpailua, jossa osallistujat puhuvat toistensa päälle, tai keskeyttävät toistensa puheen. Mikäli näin olisi tapahtunut, olisi tämä helposti johtanut siihen, että vain rohkeimmat ja vahvimmat puhujat olisivat saaneet jakaa kokemuksensa, kun taas hiljaisimmat olisivat helposti menettäneet puheenvuoronsa tai jääneet kokonaan huomioimatta. Haastateltavan kokemus korostaa entisestään sitä, miten tärkeää on, että kokouksen säännöt tehdään kaikille selväksi ja vetäjä seuraa, että näitä sääntöjä myös noudatetaan. Vetäjän vastuulla on siis se, miten puheenvuorot vaihtuvat ja kuinka paljon tilaa jokaisen osallistujan puhe saa. Haastateltavien kokemusten perusteella voidaan päätellä, että purkukokousten vetäjät olivat onnistuneet hyvin tässä tehtävässä. He olivat huolehtineet puheenvuorojen jakamisesta, ja siitä, että jokainen sai rauhallisen tilaisuuden puhua.

Puheenvuoroihin liittyen haastateltavat olivat pitäneet erittäin tärkeänä myös sitä, että erilaisille tunteille annettiin purkukokouksessa tilaa, ja että niille annettiin selitys. Tätä asiaa olen sivunnut jo edeltävässä luvussa, jossa kerroin tarkemmin purkukokouksen ilmapiiristä. Tunteiden jakaminen ja normalisointi liittyvät kuitenkin myös purkukokouksen vetäjän tehtäviin. Haastateltavat olivatkin kokeneet, että oli tärkeää saada tietää omien reaktioiden olevan normaaleja, ja saada tietoa myös siitä, kauanko nämä reaktiot saattavat kestää. Osa haastateltavista toi esille sen, että purkukokouksen vetäjä osoitti, miten toinen työntekijä voi reagoida samaan tilanteeseen hyvin erilaisella tavalla. Osallistujat siis saivat oman kokemuksensa lisäksi erilaisen näkökulman samaan kriittiseen tilanteeseen purkukokouksen vetäjän opastuksella:

”Ja sielä sitte se vetäjä totes sen, että aika monenlaisia reaktioita tulee ihmisiltä.” (H3)

”Sitte tää hea-ihminen kertoi sitte, että mitä voi vielä tulla lähipäivinä, ja (...) mikä on epänormaalia ja mikä normaalia, ja kuinka pitkän ajan päästä niitä ajatuksia voi vielä olla.” (H4)

Haastateltavien puheesta oli pääteltävissä, että muiden erilaisten tunteiden ja ajatusten kuuleminen ja näkeminen, eli kriittisen tilanteen tarkasteleminen toisten näkökulmasta, oli arvokas ja hyödyllinen kokemus oman selviytymisen kannalta. Toisaalta hyödyllisenä pidettiin sitä, miten vetäjä oli ikään kuin tehnyt yhteenvedon osallistujien kokemuksista. Vetäjä oli osoittanut erilaisten

tunteiden olevan mahdollisia ja hyväksyttäviä, ja osoittanut, että jokainen työntekijä reagoi kriittisiin tilanteisiin yksilöllisesti. Etenkin erään haastateltavan puheesta korostui se, että purkukokouksen vetäjä oli onnistunut rauhoittamaan haastateltavan mieltä siitä, että hänen reaktionsa kriittiseen tilanteeseen olivat normaaleja. Hän toisaalta piti hyödyllisenä sitä, että hänen reaktionsa oli normalisoitu. Hänelle oli ollut tärkeää myös se, että vetäjä oli samalla hyväksynyt ja ymmärtänyt hänen reaktioitaan:

”No se hea-ihminen oli tilanteen tasalla siinä, että niinku ymmärsi mitä me, mitä me haluttiin sanoa. Ja niitä meidän tunteita niin.” (H4)

Haastateltavalle oli tullut tunne siitä, että häntä on kuunneltu ja ymmärretty, hän oli tullut kokonaisvaltaisesti kohdatuksi vaikean työtilanteen jälkeen. Tämän tekijän merkitystä haastateltavalle korostaa se, että hänen mielestään purkukokouksen vetäjä oli purkukokouksen toimivin ja tärkein tekijä. Tunteiden vastaanottamisen ohella vetäjällä nähtiin olevan vaikutusta purkukokouksen ilmapiiriin. Tämä seikka tulee esille etenkin erään haastateltavan puheessa:

Sitte toisaalta se, että se ammatti-ihminen, niin että siinä tavallaan syntyi semmonen luottamuksellinen se, se tilanne ja se ilmapiiri.” (H2)

Haastateltava oli kokenut, että vetäjän ammattitaito oli vaikuttanut purkukokouksen ilmapiirin rakentumiseen. Vastaus kuvastaa hyvin sitä, kuinka paljon haastateltavan mielestä vetäjä ja hänen olemuksensa voi purkukokouksen ilmapiiriin vaikuttaa. Haastateltavan kokemuksessa vetäjästä huokui ammattitaito, joka osaltaan vaikutti siihen, että purkukokoukseen syntyi luottamuksellinen ja hyvä ilmapiiri. Olen haastateltavan kanssa samaa mieltä siitä, että vaikka purkukokouksen luottamuksellisuutta korostettaisiin kokouksen alkaessa, on suuri vaikutus luottamuksellisen ilmapiiriin muodostumiseen vetäjillä. Tarkoitan tällä sitä, että jos vetäjä ei ole purkukokouksessa kokonaan läsnä ja tuo itse omalla toiminnallaan ja olemuksellaan esille luottamuksellisuutta, ei pelkkä luottamuksellisuutta painottava puhe voi ilmapiiriä muuttaa. Vaikka ainoastaan yksi haastateltavista korosti purkukokouksen luottamuksellisuutta, ei kukaan haastateltavista kuitenkaan tuonut esille myöskään kokemuksia siitä, etteivät olisi voineet luottaa siihen, että heidän kertomansa asiat eivät leviäisi purkukokouksen ulkopuolelle. Tästä voitaisiin siis päätellä, että luottamuksellisen ilmapiirin muodostamisessa ei ole ollut ongelmia. Toisaalta mietin myös sitä, että sairaalassa salassapito ja luottamuksellisuus ovat hyvin itsestään selviä ja jokapäiväisiä asioita, että niiden koetaan automaattisesti koskettavan myös purkukokouksia. Voi olla, että tästä syystä haastateltavat eivät siihen kiinnittäneet enempää huomiota, tai nostaneet sitä haastatteluissa esille.

Purkukokouksen vetäjiin liittyi vielä yksi tekijä, joka nousi esille haastateltavien vastauksista. Tämä

tekijä on hyvin tärkeä kriittisestä tilanteesta selviytymisen kannalta, koska se liittyy kokonaiskuvan rakentamiseen kriittisestä tilanteesta. Haastateltavien puheesta heijastui, että vetäjä oli auttanut hahmottamaan kriittistä tilannetta jonkinlaisessa mittakaavassa:

”Se osas kyllä se hea-työntekijä hienosti tuoda ne asiat sillä lailla esille, että sen sai niinku jonkinlaiseen mittakaavaan.” (H4)

”Sitte tää vetäjä sanoi, tai mä muistan, varmaan sanoi paljon muutakin tärkeitä, mutta hän sanoi, että meidänhän työ on sellaista, että tämmöistä voi sattua, että. Tavallaan, ku me ollaan tämmösessä työssä niin, niin se mahdollisuus, että näitä tapahtumia on, niin se on olemassa lähes koko ajan. Niin musta ne oli jotenkin semmoset, sanat, jotka tavallaan mun mielestä raamitti sitte sitä, myöskin sitä koko keskustelua. Että se niinku tavallaan konkretisoi minulle sen, että, että tää työ on todella tämmöstä.” (H2)

Haastateltavat olivat kokeneet hyödyllisenä sen, että kriittistä tilannetta pyrittiin tarkastelemaan kokonaisuudessaan, eli tapahtumille pyrittiin rakentamaan raamit. Haastateltavien puheessa korostui, miten tärkeää heille oli saada käsitys siitä, mitä oikeastaan oli tapahtunut, mitä se käytännössä tarkoitti, ja miten se oli heihin vaikuttanut. Toisin sanoen haastateltavilla oli tarve saada käsitys kriittisestä tilanteesta ja sen merkityksestä eri ihmisille. Se, että ihminen pystyy rakentamaan tapahtuneesta kokonaisnäkemyksen on hyvin olennaista kriittisestä tilanteesta toipumisen kannalta. Saari (2003, 211, 216) on todennut kriittisten tilanteiden synnyttävän aina kysymyksiä, sillä ihminen ei kykene tilanteen aikana havainnoimaan kaikkea mitä hänen ympärillään tapahtuu. Hän toteaa lisäksi, että juuri sellaiset asiat, jotka jättävät ihmiset epätietoisuuteen, vaivaavat eniten. Saaren mukaan totuus onkin aina parempi vaihtoehto kuin avoimet kysymykset. Yllä olevat sitaattit heijastavat, että haastateltavien kohdalla purkukokousten vetäjät olivat onnistuneet auttamaan tällaisessa kokonaisnäkemyksen rakentamisessa ja tilanteen mittasuhteiden hahmottamisessa. Purkukokouksissa oli käyty kriittistä tilannetta läpi osallistujien erilaisten kokemusten pohjalta, mikä myös auttaa tapahtumien ymmärtämisessä. Hyvin tärkeäksi oli koettu lisäksi se, että vetäjä oli vielä tiivistänyt ja vetänyt yhteen tapahtumat ja osallistujien kokemukset purkukokouksessa.

Samalla kun haastateltaville oli tärkeää, että he saivat apua kokonaiskuvan hahmottamiseen, toi yksi haastateltavista esille myös toisenlaisen näkökulman asiaan. Haastateltavasta oli tärkeää, että purkukokouksen aikana oli tuntunut siltä, että vetäjä hallitsee tilanteen:

”Täytyy sanoa, että muuten se oli, vetäjä hallitti sen todella sillai hyvin ja ammattitaitoisesti sen tilanteen. Et siinä pyrittiin hirveesti niinkö eteenpäin (...).”(H2)

Haastateltavan sitaatista korostuu, että hän oli kokenut olevansa hyvissä käsissä ja vetäjän osaavan johtaa purkukokousta. Vastauksesta heijastuu myös se, että haastateltava oli kokenut purkukokouksella olleen tarkoitus; pyrkimys ohjata osallistujia eteenpäin kriittisen työtilanteen jälkeen. Purkukokouksen vetäjällä oli haastateltavan kokemuksen mukaan ollut tässä tehtävässä suuri rooli, sillä juuri vetäjä oli johdattanut purkukokoukseen osallistuneita kohti tätä tavoitetta. Myös Hammarlund (2004, 131) ja Saari (2003, 247-248) ovat kirjoittaneet samasta asiasta ja korostavat vetäjän auktoriteettiroolin tärkeyttä. Toisin sanoen heidän mukaansa vetäjällä on suuri vaikutus siihen, mitä asioita purkukokouksessa käsitellään, ja miten tämä käsittely pysyy koossa. He toteavat, että vetäjien epävarmuus johtaa helposti purkukokouksen epäonnistumiseen. Vaikka kaikki haastateltavat eivät tuoneet esille, tai korostaneet vetäjän ammattitaitoa, ei heistä kukaan myöskään tuonut esille kokemuksia siitä, että vetäjä olisi tuntunut epävarmalta, tai että heille olisi jäänyt tunne siitä, ettei vetäjä osannut tehtäväänsä. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna vetäjät olivat siis onnistuneet tehtävässään ja vetäjälle asetetuissa tavoitteissa hyvin.

6.2.5 Mahdollisuus osallistua purkukokoukseen

Vaikka purkukokouksen pitäminen itsestään ei ole tekijä, jonka voidaan laskea toimivan purkukokouksessa, päätin kuitenkin ottaa sen esille omana kokonaisuutenaan. Syy tähän oli se, että niin moni haastateltava toi puheessaan esille, miten tärkeää oli, että purkukokous heille järjestettiin. He korostivat puheessaan paljon sitä, miten tärkeää on, että mahdollisuus henkisen ensiavun tukeen on ylipäättään heidän työpaikallaan olemassa. Haastateltavat siis arvostivat sitä, että henkinen ensiapu tarjoaa tukea myös sairaalan henkilökunnalle, ei vain potilaille ja heidän omaisilleen. He eivät pitäneet kriittisten tilanteiden purkuja itsestänselvyyksinä, vaan haastateltavien puheesta heijastui, että he tiesivät, että kaikilla työpaikoilla tällaista järjestelyä ei ole olemassa. Purkukokousten tärkeys tuli ilmi useamman haastateltavan vastauksissa:

”Mutta kyllä mä ajattelen, että nää tämmöset tilanteet, niin ne on hirmusen tärkeitä, että. Niin kyllä se, kyllä ne on ensiarvoisen tärkeitä.” (H2)

”Ei muuta kun se, että hieno asia, että tällainen on, toimii, ja että on mahdollisuus käyttää. Että ei oo turhaa työtä ollenkaan.” (H4)

”Mä oon nähny ite sen hyvin tärkeäksi tän purkukokoushomman, ja oon siitä hirveen kiinnostunu ja oon onnellinenkin, että näitä on ja meillä on mahdollisuus. Ja se tarjotaan se, se mahdollisuus.” (H5)

Sitaatit osoittavat, että työntekijät pitävät purkukokouksia todella tarpeellisina, ei lainkaan hyödyttömänä työnä. Purkukokouksia pidettiin lähes etuoikeutena ja avun arvostaminen korostui

kaikkien haastateltavien puheessa. Apua ei siis pidetty haastateltavien keskuudessa selviönä, vaikka toisaalta henkisen tuen saaminen tarvittaessa kriittisten työtilanteiden jälkeen on määritelty myös laissa, kuten olen edellä tuonut ilmi. Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan puheessaan todennut, että työntekijöillä on lakiin perustuva oikeus purkukokouksiin tai vastaavaan apuun. Se, että laissa on todettu, että työntekijöiden tulisi tarvittaessa saada psykososiaalista tukea, ei välttämättä ole siis työntekijöiden tiedossa. Oli kuitenkin hienoa huomata, että haastateltavien kertoman perusteella ei tullut ilmi, että vaatimus purkukokousten järjestämiseen olisi tullut kriittisessä tilanteessa olleilta työntekijöiltä. Jokaisen haastateltavan kohdalla purkukokouksiin osallistumisen mahdollisuutta oli tarjottu heille, eli kukaan haastateltavista ei itse ollut joutunut pyytämään, että purkukokous järjestettäisiin. Joidenkin haastateltavien kohdalla korostui kiitollisuus siitä, että heidät oli purkukokoukseen kutsuttu. Haastateltavat siis enemmänkin kunnioittivat kutsua kokoukseen, kuin pitivät sitä heille kuuluvana oikeutena:

”Että se, että minut otettiin huomioon.” (H2)

Osalla haastateltavista oli ollut omassa henkilökohtaisessa elämässä kokemuksia, joiden vuoksi heillä oli aikaisempaa kokemusta joko henkisen ensiavun toiminnasta tai muusta vastaavasta tuesta. Tästä syystä etenkin he kokivat, että kriittisen työtilanteen jälkeen on hyödyllistä osallistua purkukokoukseen. Mielenkiintoista oli kuitenkin huomata, että myös sellaiset haastateltavat, jotka eivät suoraan tuoneet ilmi purkukokouksen hyötyjä omalla kohdallaan, kokivat, että purkukokousten järjestäminen ja niihin osallistuminen on hyvin tärkeää:

”Hirveen tärkeätä on, ettei jää vatvomaan sitä yksin. Ja lähtee kuitenkin avomielisesti tommoseen purkukokoukseen. Koska se voi olla se, mistä sitten saa sen avun. Jos se ei riitä, niin sitte siitä voi hakeutua johonki muualle, tai sieltä jopa ohjataan muualle. Se on vaan, että kun ne jää lokeroitumaan mieleen, jos niitä ei pura.” (H3)

”Että kyllä se hirveen tärkeää on. Se on hyvin yksilöllistä sitte, että miten kukakin siitä hyötyy.” (H5)

Haastateltavat näkivät tarpeellisena sen, että purkukokouksia järjestetään ja mahdollisuus osallistua purkukokoukseen tarjotaan kaikille halukkaille. He toivat esille, että purkukokouksiin osallistumiseen olisi hyvä kannustaa enemmän. Edellä esitetyissä sitaateissa tulee ilmi haastateltavien mielipide myös siitä, että purkukokouksen toimivuutta ja sen kautta saatua apua ei voi ennalta tietää, mistä syystä olisi tärkeää antaa sille mahdollisuus. Toisessa sitaatissa korostuu näkökulma siitä, että purkukokouksen kautta voi saada ohjausta muihin tukimuotoihin, jos purkukokous yksinään ei tunnu riittävältä avulta. Haastateltavien puheesta pystyi päättämään, että

heidän kokemuksensa perusteella kriittisten tilanteiden jälkeen olisi hyvin tärkeää tarjota tukea työntekijöille. Eräs haastateltavista pohtikin sitä, että purkukokouksen järjestäminen on toisaalta vähintä, mitä työntekijöitä ajatellen voidaan kriittisen tilanteen jälkeen tehdä:

”(...) Jos jotakin voi tehdä työpaikalla, niin ainakin tämä, että niitä voimavaroja sitte. Ku, jos se lähtee se nauha kelaamaan siellä päässä vaan, niin sehän vie voimat sekä työ- että perhe-elämästä.” (H5)

Sitaatista kuvastuu toteamus siitä, että jos työpaikalla voidaan jotenkin auttaa työntekijöitä kriittisen tilanteen jälkeen, tulisi ainakin tarjota mahdollisuus purkukokoukseen. Haastateltava toteaa samalla asian, josta olen puhunut jo edellä. Hän pohtii sitä, että purkamaton kriittinen tilanne saattaa viedä työntekijän voimat paitsi työelämästä myös perhe-elämästä. Haastateltava pohtii siis purkukokouksen merkitystä myös pidemmän aikavälin seuraamusten kautta, ja korostaa purkukokousten tärkeyttä ennaltaehkäisevässä merkityksessä. Haastateltava tavallaan perustelee purkukokousten järjestämisen tärkeyden sillä, että purkukokouksen järjestäminen ei ole vain hetkellinen ja yksilöihin kohdistuva apu, vaan sen merkitys voidaan nähdä laajemmin työntekijöiden ja heidän läheistensä hyvinvointia ylläpitävänä toimintana.

Tässä luvussa olen pyrkinyt tiivistämään haastateltavien näkemyksiä purkukokousten järjestämisestä sekä mahdollisuudesta osallistua purkukokoukseen. Tämän teeman kohdalla haastateltavien vastaukset eivät olleet sidoksissa siihen, millaisen avun he itse olivat purkukokouksessa saaneet. Olivatpa he saaneet apua purkukokouksesta tai eivät, vastauksissaan haastateltavat korostivat sitä, että purkukokouksia tulisi jatkossakin järjestää, ja toisaalta työntekijöiden tulisi ottaa purkukokoukset avoimin mielin vastaan ja antaa niille mahdollisuus. Haastateltavat olivat oman kokemuksensa kohdalla tyytyväisiä siihen, että purkukokous oli heille järjestetty ja työntekijöitä oli sitä kautta pyritty auttamaan, vaikka kaikki heistä eivät saaneetkaan purkukokouksesta aivan sitä apua, mitä toivoivat. Yhteenvedona voidaan siis todeta, että haastateltavat nimesivät omassa kokemuksessaan toimineeksi tekijäksi sen, että purkukokous oli ylipäättään järjestetty. Samalla he toivoivat, että myös jatkossa kriittisten tilanteiden jälkeen toimittaisiin samalla tavalla.

6.3 Mikä purkukokouksessa ei toiminut?

Edellisissä luvuissa olen esitellyt niitä tekijöitä, jotka haastateltavien kokemusten perusteella toimivat kriittisten tilanteiden puruissa. Seuraavissa luvuissa tarkoitukseni on keskittyä vastaavasti tarkastelemaan niitä tekijöitä, jotka haastateltavien mielestä eivät toimineet purkukokouksessa, eli niitä tekijöitä, joissa olisi jotain parannettavaa. Parannusehdotuksiin en vielä

näissä seuraavissa luvuissa keskity, vaan esittelen haastateltavien tuomat parannusehdotukset erikseen myöhemmin. Kuten edellä olevassa luvussa olen todennut, osa näistä ei-toimineista tekijöistä sivuaa niitä tekijöitä, jotka nimettiin myös purkukokouksessa toimineiksi. Kyseessä saattaa siis olla tilanne, jossa toisen haastateltavan kokemus tekijästä on ollut positiivinen, kun taas toinen haastateltava on kokenut saman tekijän negatiivisesti. Yllättävää oli kuitenkin se, että osa haastateltavista nimesi saman tekijän sekä toimivaksi että toimimattomaksi. Tällöin tilanne saattoi olla se, että kyseinen tekijä toimi haastateltavasta muuten hyvin, mutta jokin asia tekijässä oli jäänyt häntä vaivaamaan. Aloitan näiden tekijöiden käsittelyn ilmapiiriin liittyvistä tekijöistä.

6.3.1 Purkukokouksen ilmapiiriin liittyvät tekijät

Edellä esittelin useita purkukokouksen ilmapiiriin liittyneitä tekijöitä, jotka haastateltavien mielestä olivat kokouksen aikana toimineet. Osa haastateltavista kuitenkin toi esille sellaisia tekijöitä, jotka he olivat purkukokouksen ilmapiirissä huomioineet epäedullisina ja negatiivisina. Ensimmäinen näistä tekijöistä liittyy ilmapiiriin varautuneisuuteen ja osallistujien pidättäytyväisyyteen:

”Et osa oli sitte, ne oli hyvin tunnekontrolli päällä, että sieltä ei paljon sanomista tullut. Että se oli mun mielestä erittäin outoa. (...) Että miksi se oli kuitenkin niin tunnekylmää toisten työntekijöitten puolelta, että eikö niillä ollu sitte sitä kontaktia kuitenkaan sillä lailla ku mulla oli esimerkiksi siihen.” (H1)

Haastateltava oli kokenut joidenkin purkukokoukseen osallistuneiden reaktiot omituisina, liian hillittyinä ja kylminä. Hänestä oli tuntunut, että kaikki eivät uskaltaneet todellisia tunteita purkukokouksessa näyttää, vaan pyrkivät hallitsemaan ja vaimentamaan omia reaktioitaan. Haastateltava mietti, olisiko yksi syy voinut olla se, että hänellä ja muilla voimakkaammin reagoivilla oli ollut läheisempi ja tiiviimpi kontakti kriittiseen tilanteeseen liittyneeseen potilaaseen kuin näillä toisilla työntekijöillä. Haastateltava kertoi, että toisten hillityt reaktiot kuitenkin estäneet häntä näyttämästä omia tunteitaan, enemmänkin toisten tunnekontrolli oli vain asia, joka häntä jäi kummastuttamaan. Toinen haastateltava toi myös samanlaista kokemusta esille:

” (...) kyllä mä vähän ihmettelin, että mehän ollaan eri herkkyyksasteilla varustettu, mutta että vain se yks työntekijä ja minä sitte niinku liikututtiin, että kun täytyi puhua tästä poismenneestä niin. Kyllä se oli mulle vähän ihme. Semmonen vähä ihmetyksen aihe, että aijaa, että täällä onkin nyt tämmönen tämä tilanne, että täällä ei saa. (...) Varmaan tunsivat paljon tunteita, mutta se ei näkynyt ulospäin semmosena.” (H2)

Tämä haastateltava oli törmännyt samanlaiseen ilmapiiriin liittyvään ilmiöön kuin edellä esitetty haastateltava. Myös hän oli kokenut toisten osallistujien vaisummat reaktiot omituisina ja ihmetystä

aiheuttavina. Ihmetystä oli aiheuttanut etenkin se, miksi vain hän ja toinen työntekijä liikuttuivat kriittisestä tilanteesta puhuessaan. Kuten edellä mainitsin, toista haastateltavaa tämä ilmapiiriin tekijä ei ollut estänyt näyttämästä tunteitaan, mutta jälkimmäinen haastateltava kertoo toisenlaisesta kokemuksesta:

”Joo, tuntui, että en mäkään voi alkaa, että mä lopetin sitte puhumisen, koska sittehän ei tarvi. Sitte sä pystyt niinku keskittään energian siihen omaan olotilaan. Et se tavallaan sitte se oma, että tämä tunteiden tai muistojen käsittely, niin sehän se herättää ne.” (H2)

Haastateltava oli kokenut, että hänkään ei voi näyttää kaikkia tunteitaan, koska muut reagoivat niin hillitysti. Hän mieluummin lopetti puhumisen, jotta kaikki tunteet eivät pääsisi pintaan. Hiljentymällä haastateltava oli pystynyt kontrolloimaan omat tunteensa ja hallitsemaan oman olotilansa. Haastateltava kertoi tämän olleen asia, joka oli jäänyt purkukokouksen ilmapiiristä mieleen, mutta se ei kuitenkaan ollut haastateltavan mukaan häirinnyt koko purkukokousta. Haastateltava pohti yhtenä selityksenä sitä, että osa osallistujista oli jo keskenään epävirallisesti keskustellut kriittisestä tilanteesta, ja tämä saattoi olla osasy syy joidenkin osallistujien hillitympiin reaktioihin.

Kahden edellä esitetyn haastateltavan mielteissä painottuu se, että purkukokouksen osallistajat käsittelivät kriittistä tilannetta hyvin erilaisilla tavoilla, ja osallistujien purkukokoukselle asettamat tavoitteet vaikuttivat olevan ristiriidassa. Haastateltavista oli tuntunut, että kaikki osallistajat eivät ole täysillä mukana kriittisten tilanteiden purussa, eivätkä uskaltaneet näyttää tunteitaan. Pennington (2002, 95-121) on kirjoittanut pienryhmien kohtaamista konflikteista. Hänen mukaansa konfliktit syntyvät tilanteessa, jossa pienryhmän jäsenet huomaavat tavoitteidensa poikkeavan toisistaan ja pyrkivät puolustamaan omaa tavoitettaan. Purkukokous on pienryhmänä hieman poikkeava, sillä esimerkiksi purkukokouksen säännöt on valmiiksi muodostettu, kokouksen tavoitteet ovat ennalta määritettyjä ja osallistujille on valmiiksi annettu heidän oma roolinsa. Tämä ei kuitenkaan mielestäni tarkoita, etteikö konflikteja voisi syntyä purkukokouksessakin. Uskon kuitenkin, että nämä konfliktit pysyvät purkukokouksen aikana osallistujien omassa mielessä, aivan kuten haastateltavalleni oli käynyt. Toisen haastateltavan kohdalla konflikti oli kuitenkin johtanut siihen, että hän ei uskaltanut näyttää todellisia tunteitaan, vaan mieluummin puhui lyhyesti ja keskittyi tunteidensa hallitsemiseen. Tällainen tilanne on juuri se, mitä purkukokouksessa pyritään välttämään, sillä purkukokouksen tavoitteita on mahdotonta saavuttaa, jos osallistajat kontrolloivat tunteitaan. Pohdin itse myös sitä, että mikäli kokemus purkukokouksesta muodostuu negatiiviseksi, voi tämä vaikuttaa halukkuuteen osallistua purkukokoukseen uudelleen.

Toinen purkukokouksen ilmapiiriin liittynyt tekijä, joka haastatteluissa tuli esille negatiivisena,

liittyi myös tunteiden näyttämiseen. Tämä tekijä liittyi siihen, miten osallistujat puhuivat omasta kokemuksestaan, tunteistaan ja ajatuksistaan purkukokouksessa, ja miten niitä työstettiin:

”Mulla tuli semmonen olo, että siellä pidettiin muistopuhetta tälle poismenneelle. Että tää potilas oli semmonen ja tämmönen ja tuommonen, kukin niinku sanoi. Ja minä muistan sinut sellaisena, että se oli niinku vähä muistopuhetta, ei niinkään sitä, mitä minä nyt tällä hetkellä tunnen, tai mitä tämä nyt minun tunne-elämässä aiheuttaa, tai kuinka mä tämän koen.” (H2)

Haastateltava oli kokenut ilmapiirin muuttuneen enemmän muistotilaisuuden kaltaiseksi; muistopuhe on pitänyt kuunnella loppuun ilman suuria tunteenpurkauksia. Toisin sanoen työntekijöiden kokemusten, ajatusten sekä tunteiden jakaminen oli jäänyt purkukokouksessa taka-alalle, ja edesmenneen potilaan muistelu oli ottanut pääosan ja vaikuttanut ilmapiiriin. Sitaatista pystyy päättämään, että haastateltavan mielestä osallistujat olivat alkaneet purkukokouksen tavoitteiden valossa käsitellä epäolennaisia asioita. Vaikka haastateltavakin koki näiden muistojen tuovan lohdutusta vaikeassa tilanteessa, koki hän kuitenkin, että osallistujien kannalta tärkeämpää olisi ollut jatkaa omien tunteiden ja kokemuksen purkamista. Vaikuttaisi siltä, että osallistujien olisi ollut helpompi muistella potilasta kuin kertoa omasta kokemuksesta ja sen aiheuttamista reaktioista. Haastateltava oli jäänyt kaipaamaan sitä, että vetäjä olisi ohjannut puheen takaisin purkukokouksen kannalta olennaisiin aiheisiin.

Kyseinen haastateltava pohti ilmapiiriä myös toisenlaisesta näkökulmasta. Hän kertoi purkukokouksen ilmapiirin muodostuneen liian asiallisen ja virallisen kaltaiseksi:

”Ehkä se oli vähän liiankin semmonen asiallinen, ja semmonen kylmästi vaan faktat pöytään. Ja niinku mä aiemmin kerroin, että siinä ei ollu tavallaan omille tunteille hirveesti tilaa.” (H2)

Sitaatti kuvastaa, että ilmapiiristä puuttui tietynlainen vapautuneisuus ja avoimuus, eikä osallistujien tunteille annettu riittävästi tilaa. Hänen kokemuksessaan tulee esille, että purkukokouksessa oli keskitytty faktatietoon, eli siihen mitä kriittisessä tilanteessa oli tapahtunut. Olen edellä kertonut, että todenmukaisen tiedon esille tuominen on yksi purkukokouksen tavoitteista. Haastateltavan kokemuksessa faktatieto vaikutti kuitenkin ottavan turhan ison roolin. Ilmapiiri oli ollut haastateltavan mielestä asiallinen, mutta se oli toisaalta verottanut ilmapiiriin avoimuutta ja rentoutta, jota tunteiden ja kokemusten jakaminen vaatii. Haastateltavan kokemus tuo esille myös sen, miten vaikeaa on puhua omista henkilökohtaisista ajatuksista ja tunteista, jos purkukokouksen ilmapiiri ei tähän kannusta. Tällöin on helpompi yrittää pitää omat tunteet kontrollissa ja käyttäytyä viileän asiallisesti ilmapiiriä mukaillen.

6.3.2 Purkukokoukseen osallistunut ryhmä

Toinen tekijä, josta haastateltavat toivat esille kritiikkiä, liittyi purkukokoukseen osallistuneen ryhmän kokoonpanoon. Oli mielenkiintoista huomata, että haastateltaville oli hyvin erilaisia mielipiteitä ryhmän kokoonpanosta. Osalla negatiiviset kokemukset liittyivät siihen, että ryhmä koettiin liian suppeaksi, osa taas toi esille, että ryhmän koettiin olevan liian suuri. Nämä tulokset ovat yhteneviä Saaren (2003, 185) toteamuksen kanssa siitä, että täydellistä kokoonpanoa on lähes mahdotonta saavuttaa; valitulla kokoonpanolla toisaalta päästään tiettyihin tavoitteisiin ja toisaalta samalla on luovuttava jostain. Kriittisen tilanteen jälkeen jälkihoitoa vaativan ryhmän kokoonpanon suunnittelu ja siitä päättäminen on haastava tehtävä. Kriittisten tilanteiden purussa siitä tekee entistä haastavamman se, että ryhmä on saatava kokoon melko nopeasti. Tosiasia on kuitenkin se, että virheet ryhmän kokoonpanossa saattavat vaikuttaa koko purkukokouksen onnistumiseen. Aloitan käsittelyn ensimmäisenä niistä kokemuksista, joissa ryhmä koetaan liian suppeaksi.

Eräs haastateltavista toi esille, että oli huomannut omasta purkukokouksestaan puuttuneen sellaisia työntekijöitä, joita kriittinen tilanne oli koskettanut. Haastateltava oli huomioinut tämän asian ensin itse, mutta oli myöhemmin kuullut muilta työntekijöiltä palautetta siitä, että heitä ei oltu ryhmään kutsuttu lainkaan:

”Koska niin jälkeenpäin mä kuitenkin kuulin sitä, että joo ei muakaan, että olis ollu hyvä, kun olis saanu sitä asiaa purkaa vielä. Ja se on justiin se vuorotyön puute kuitenkin, että ku eihän kaikki oo työvuoros sillan ku jotakin ikävää sattuu.” (H1)

Sellaiset työntekijät, jotka purkukokoukseen eivät olleet osallistuneet, olivat tuoneet haastateltavalle esille, että olisivat halunneet purkukokoukseen osallistua. Haastateltava halusi korostaa tätä asiaa myös siitä syystä, että hänellä itsellään oli taustallaan tilanne, jossa hän oli jäänyt kriittisten tilanteiden purun ulkopuolelle. Haastateltava pysyi siis samaistumaan muiden työntekijöiden tilanteeseen, koska hänellä itsellään oli omakohtaista kokemusta purkukokouksen ulkopuolelle jäämisestä toisen kriittisen tilanteen yhteydessä. Hän kertoikin, että oli hyvin ikävää myöhemmin kuulla, että purkukokous oli järjestetty, mutta hän ei ollut saanut purkukokouksesta tietoa, vaikka kriittinen työtilanne oli häntä koskettanut. Hänen sitaatistaan korostuu myös toinen tärkeä asia. Haastateltava toteaa, että kriittinen tilanne saattaa koskettaa myös niitä työntekijöitä, jotka eivät kriittisen tilanteen aikana ole työvuorossa. Toisin sanoen haastateltava halusi tuoda esille vuorotyöläisten näkökulmaa. Esimerkiksi uutinen pitkäaikaisen potilaan äkillisestä kuolemasta saattaa koskettaa hyvin monia hänen kanssaan työskennelleitä työntekijöitä, ei vain niitä, jotka uutisen kertomishetkellä ovat työvuorossa. Haastateltavan sitaatti painottaa, että myös sellaiset työntekijät saattavat kaivata purkukokousta, jotka eivät suoranaisesti ole olleet kriittisessä

tilanteessa mukana. Haastateltavan kanssa asiasta on samaa mieltä esimerkiksi Nissinen (2012, 50), ja Nurmi (2006, 162) jotka ovat todennut, että traumaattisten tilanteiden kohtaaminen ja niistä tietoiseksi tuleminen, oli konkreettinen välimatka tapahtumiin lyhyt tai pitkä, vaikuttaa aina ihmisiin. Heidän mukaansa tästä syystä myös sellainen traumaattinen tilanne, jossa työntekijä ei ole ollut mukana, saattaa järkyttää syvästi. Haastateltavan kokemus vahvistaa näitä huomioita, ja osoittaa, että traumaattisen työtilanteen vaikutukset ulottuvat laajalle. Hänen kokemuksensa perusteella purkukokouksen osallistujia ei tulisi valita vain sen mukaan, kuka tilanteeseen on aktiivisesti osallistunut, vaan olisi hyvä tarkastella tilannetta tässä tutkimuksessa aiemmin esittämäni laajemman uhrinäkökulman kautta. Olisi siis hyvä kiinnittää huomiota välittömien uhrien lisäksi myös tilanteen välillisiin uhreihin.

Siirrytään seuraavaksi liian suppeiden purkukokousryhmien käsittelystä täysin toisenlaiseen kokemukseen. Eräs haastateltavista toi puheessaan esille, että hän oli kokenut purkukokoukseen osallistuneen ryhmän olleen liian suuri:

”No mä olin vähä yllättyyny siitä, että siellä oli niin paljon porukkaa. (...) Siellä oli sellaisiakin, jotka oli niinku yhtäaika töissä (...), mutta ne ei ollu varsinaisesti osallistunu siihen hoitoketjuun. Ainakin mulle jäi sellainen kuva, että mä niinku vähän kritisoin sitä, että miksi se oli niin laaja.”
(H5)

Haastateltava oli hämmästellyt ja toisaalta kritisoinut purkukokoukseen osallistuneen ryhmän kokoonpanon laajuutta. Hänestä oli tuntunut, että purkukokoukseen osallistui myös sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet osallistuneet kriittiseen työtilanteeseen juuri lainkaan. Nämä henkilöt olivat työskennelleet viereisessä toimintayksikössä, ja olivat vain ohimennen nähneet tilanteen, jossa haastateltava oli ollut mukana. Haastateltava siis koki, että kaikilla ei ollut yhtäläinen kokemus taustallaan, vaan toiset olivat olleet kriittisen tilanteen ytimessä ja toiset olivat vain nähneet osan tilanteesta. Juuri tämä seikka näyttäisi haastateltavan kokemuksessa olevan se syy, joka kritiikkiä aiheutti; osallistujien kokemukset poikkesivat liikaa toisistaan. Saari (2003, 190) kirjoittaa, että mikäli osallistujien kokemukset poikkeavat siinä, miten tiiviisti he tilanteessa ovat olleet mukana, saattaa intensiivisesti tilanteessa mukana olleille tulla tuntemus siitä, että toiset osallistujat ovat kokouksessa uteliaisuudesta ja kuulemassa lisää yksityiskohtia tilanteesta. Haastateltava ei suoraan kerro tällaisesta kokemuksesta, mutta kritisoi kuitenkin sitä, miksi purkukokoukseen oli kutsuttu työntekijöitä, jotka eivät olleet tilanteeseen juurikaan osallistuneet. Sitaatti kuvastaa, että haastateltava olisi toivonut, että purkukokoukseen olisi osallistunut vain tiiviisti kriittisessä tilanteessa työskennelleet.

Kolmas tekijä, jonka haastateltavat olivat purkukokouksen kokoonpanossa huomioineet

negatiivisena, liittyi siihen, että osallistujat eivät tunteneet toisiaan. Osa purkukokouksen osallistujista oli haastateltaville vieraita, tai sellaisia, jotka he jotenkin tunsivat, mutta eivät juurikaan olleet työskennelleet yhdessä. Kaksi haastateltavista toi esille, että he olivat kokeneet hankalana kriittisen työtilanteen sekä omien henkilökohtaisten ajatusten ja tuntemusten jakamisen ryhmässä, jonka kaikkia osallistujia he eivät tunteneet:

”Mutta, että kyllä se siellä semmosten outojen ihmisten, tavallaan outojen työkavereitten. Siis sillä tavalla outojen, että oonhan mä toki tehny yhteistyötä, mutta siellä oli myöskin semmosia henkilöitä, jotka ei ollu mulle niin hirveen tuttuja.” (H2)

”Mä pikkusen koin itteni ulkopuoliseksi siinä kokouksessa vieläkin, koska oli niinku uus, uus yhteisö.” (H5)

Haastateltavien kokemukset ovat samanlaisia siinä, että molemmista oli tuntunut vaikealta purkaa kriittistä tilannetta itselle vieraiden ihmisten kanssa. Heidän kokemuksensa eroavat kuitenkin siinä, että toinen haastateltavista oli purkukokouksessa sellaisten työtovereiden kanssa, jotka olivat hänelle melko vieraita. Toinen haastateltavista taas koki vieraiden ihmisten kanssa osallistumisen purkukokoukseen haastavana siitä syystä, että hän itse oli melko uusi työntekijä omassa työyhteisössään. Tämä tunne oli jopa johtanut siihen, että hän oli kokenut itsensä ulkopuoliseksi muihin osallistujiin nähden. Haastateltavan esille nostama seikka on hyvin tärkeä. Hänen kokemuksensa perusteella vetäjien tulisi purkukokouksissa tarkkailla ja kannustaa uusia työntekijöitä erityisellä herkkyydellä, jotta ulkopuolisuuden kokemiselta välttyttäisiin. Kaiken kaikkiaan haastateltavien esille nostamat huomiot ovat olennaisia purkukokouksen onnistumisen kannalta. Samalla ne tuovat esille seikan, johon purkukokousryhmien kokoonpanoa mietittäessä tulisi kiinnittää huomiota. Haastateltavien kokemuksensa pohjalta voidaan päätellä, että tuttujen työtovereiden kanssa kriittisten tilanteiden purkuun on helpompi osallistua.

6.3.3 Purkukokous yksinään ei riitä

Lähes jokaisen haastateltavan kanssa keskustelimme siitä, millaisena apukeinona he pitivät purkukokousta kriittisen työtilanteen jälkeen. Samalla keskustelimme siitä, millainen vaikutus purkukokouksilla oli haastateltavien kohdalla ollut. Mikäli haastateltava ei kokenut purkukokouksesta olleen hyötyä, pyysin häntä miettimään tarkemmin niitä syitä, miksi purkukokous ei ollut hänen mielestään riittävä tukimuoto. Osa haastateltavista toikin esille kokemuksia siitä, että purkukokous ei aina yksinään riitä avuksi traumaattisesta työtilanteesta selviytymisessä. Syynä mainittiin ensinnäkin se, että sellaisissa tilanteissa, joissa järkytys on hyvin suuri, purkukokouksen kautta saatu apu ei välttämättä riitä. Tämä asia korostui etenkin yhden

haastateltavan vastauksessa:

”Tosiaan siinä on se, että kaikki ei saa siitä purkukokouksesta riittävästi, koska se iskeytyy niin syvälle se traumaattinen tapahtuma, kuten esimerkiksi mulla tapahtui, et ei yks debriefing-tilaisuus missään nimessä voi koskaan käsitellä sitä mitä, miten pahasti se vaurioitti mua monella eri tasolla.” (H3)

Haastateltava oli sitä mieltä, että kaikki työntekijät eivät saa purkukokouksen kautta tarpeeksi tukea kriittisen työtilanteen purkamiseen. Hänen vastauksessaan korostuvat etenkin sellaiset tilanteet, joiden aiheuttama järkytys on todella suuri. Kuten haastateltava kuvailee, näissä tilanteissa järkytys iskeytyy syvälle ihmisen sisimpään. Huomautuksena täytyy todeta, että haastateltava mainitsee sitaatissa debriefing-tilaisuudet, mutta haastattelussa keskustelimme ainoastaan defusing-purkukokouksista. Kyseessä on siis vain erehdys termien välillä. Haastateltava korostaa vastauksessaan omaa henkilökohtaista kokemustaan, ja kuvailee sen vahingoittaneen häntä usealla erilaisella tasolla. Kriittisen tilanteen vaikutukset eivät siis olleet rajoittuneet hänen kohdallaan pelkästään työelämään, vaan vaikutukset ulottuivat myös henkilökohtaiseen elämään:

K: Kyllä. Sä sanoit tuos aiemmin, että kun se vaikutti niin monella eri tasolla, niin osaaksä sitten kertoa, että mitä ne tasot oli?

H1: Ne meni syvälle henkilökohtaisiin kokemuksiin, mitä on ollu menneisyydessä ja kosketti sinne. Et joku toinen ihminen (...) ei olis kokenu sitä sillä lailla. Mutta minä koin sen näin.

Haastateltava kuvailee vastauksessaan, että hänen reaktioihinsa ei ollut vaikuttanut pelkästään työssä tapahtunut tilanne, vaan myös vanhat menneisyyden kokemukset olivat syynä reaktioiden voimakkuuteen. Nämä taustalla olevat henkilökohtaisen elämän kokemukset olivat tehneet kriittisestä työtilanteesta entistä järkyttävämmän. Haastateltava tuo esille näkökulman, jota olen tässä tutkimuksessa pyrkinyt korostamaan, eli sen, että kriittiset tilanteet ovat aina henkilökohtaisia kokemuksia. Toisin sanoen kriittisten tilanteiden aiheuttamat reaktiot eivät aina kokonaan selity pelkästään nykyhetken tapahtumien kautta. Tämä asia tulisi pitää mielessä myös työpaikalla sattuneissa kriittisissä tilanteissa ja niiden jälkeen pidettävissä purkukokouksissa, sillä henkilökohtaisten taustojen takia tilanne saattaa toisille työntekijöille olla paljon järkyttävämpi kuin toisille. Joillekin työntekijöille purkukokous saattaa riittää avuksi, kun taas toisten selviytyminen vaatii lisää tukea. Haastateltavan kokemuksen perusteella purkukokous ei riitä avuksi silloin, kun järkytys on suuri, joten suurimman järkytyksen kohdanneet tulisi purkukokouksessa osata tunnistaa.

Toinen haastateltava toi esille kokemustaan siitä, että purkukokouksen jälkeenkin ihmisillä on edelleen tarve keskustella kriittisestä tilanteesta. Hän itse koki, että huolimatta siitä, että kriittistä

tilannetta oli purkukokouksessa purettu, olivat kriittiseen tilanteeseen liittyneet asiat jääneet hänen sekä muiden työntekijöiden mieliin:

”Koska tällaisia asioita, ne pyörii mielessä, ku nehän jää sinne mieleen, ei ne oikeestaan, ei voi sanoa aikaa kuinka kauan ne pyörii mielessä, ne vieläkin pyörii. Ja se jää elämään semmoseen historiankirjoitukseen tuonne meidän työpaikan kahvipöytäkeskusteluihin, niinku tämäkin tapaus jäi, että se herätti niin paljon niitä tunteita.” (H5)

Haastateltava kuvailee, miten kriittiseen työtilanteeseen liittyvät asiat jäävät pitkäksi ajaksi pyörimään mieleen, ja toisaalta ne löytävät paikkansa myös työyhteisön epävirallisissa keskusteluissa. Hän tuo omassa kokemuksessaan esille mielipidettä siitä, että purkukokous ei yksinään riitä kriittisen tilanteen purkukeinoksi, vaan ihmisillä on tarve keskustella tapahtumista myös purkukokouksen jälkeen, ja että nämä keskustelut saattavat jatkua pitkänkin ajan kuluttua tapahtuneesta. Toisin sanoen purkukokous ei poista tarvetta keskustella ja käsitellä kriittistä tilannetta uudelleen esimerkiksi työtovereiden kanssa. Tämä sama asia tuli esille myös muutaman muun haastateltavan puheessa. Yhteensä kolme haastateltavistani kertoivat, että he olivat keskustelleet kriittisestä tilanteesta työpaikalla myös purkukokouksen jälkeen joko kahdestaan toisen työntekijän kanssa, tai ryhmässä, kuten sitaattikin tuo ilmi.

Tämän kritiikin kohdalla on kuitenkin muistettava, että purkukokouksen tarkoituksena ei ole poistaa kriittistä työtilannetta kokonaan kenenkään mielestä, tämä olisi mahdotonta ja epätarkoituksenmukaista. Sitaatti ja haastateltavan mielipide kokonaisuudessaan painottaa kuitenkin myös toista tosiasiaa. Haastateltavan vastauksesta voidaan päätellä, että ihminen tarvitsee purkukokouksen lisäksi muita purkukeinoja ja keskusteluja. Haastateltavan vastaus osoittaa, että ihminen ei selviä kriittisestä tilanteesta sillä, että hän kerran onnistuneesti purkaa tapahtumat ja siihen liittyvät tunteet. Yksi onnistunut käsittely ei näytä takaavan sitä, etteikö tilanne pitäisi käydä läpi mielessä vielä useita kertoja, jotta kriittisestä tilanteesta selviytyy. Haastateltavat ovat siis oikeassa siinä, että purkukokous ei yksinään riitä kriittisestä tilanteesta selviytymiseen, mutta toisaalta sen ei ole syytäkään riittää. Tärkeintä kuitenkin on, että sellaisille ihmisille, joilla ei ole laajaa tukiverkostoa, tai joiden kriittisen tilanteen aiheuttamat reaktiot ovat voimakkaita, tarjottaisiin tarvittaessa asianmukaista jatkoapua.

6.4 Parannusehdotukset purkukokouksille

Seuraavissa luvuissa keskityn kertomaan niistä purkukokouksiin liittyvistä parannusehdotuksista, joita haastateltavat toivat puheessaan esille. Haastateltavien parannusehdotukset ovat tiiviissä yhteydessä edeltäviin lukuihin. Toisin sanoen osa näistä parannusehdotuksista liittyvät

purkukokouksessa toimineisiin tekijöihin, toiset taas sellaisiin tekijöihin, jotka haastateltavien mielestä eivät purkukokouksessa toimineet. Parannusehdotusten kautta haastateltavat toivat esille omaa mielipidettään siitä, millä tavoin hyvin toimineesta purkukokouksesta saataisiin vielä parempi. Toisaalta he toivat omia ehdotuksiaan esille niihin seikkoihin, jotka purkukokouksessa eivät heidän mielestään toimineet, ja joissa oli jotain parannettavaa. Lisäksi he kertoivat niistä seikoista, joita he itse olivat jääneet kokouksessa kaipaamaan, ja joilla purkukokousta voitaisiin täydentää. Parannusehdotukset, jotka seuraavaksi esittelen, ovat sellaisia, joita toi esille useampi kuin yksi haastateltava.

6.4.1 Purkukokouksen järjestämiseen liittyvät käytännöt

Useassa haastattelussa tuli esille, että purkukokouksen järjestämiseen liittyvissä käytännöissä oli epäselvyyksiä ja toisaalta epätietoisuutta. Epätietoisuudella tarkoitan sitä, että osalla haastateltavista ei ollut tietoa siitä, kuka purkukokouksen oli kutsunut koolle. Usealla haastateltavalla ei myöskään ollut tietoa siitä, koska ja millaisissa tilanteissa purkukokous yleensä heidän toimintayksikössään järjestetään. Haastatteluissa tuli lisäksi esille, että jokaisella työntekijällään oli taustallaan myös muita traumaattisia työtilanteita. Kriittinen tilanne, josta he haastattelussa kertoivat, ei siis ollut ainoa heidän kohdallaan. Oli kuitenkin mielenkiintoista kuulla, että näiden muiden traumaattisten työtilanteiden kohdalla purkukokousta ei oltu järjestetty lainkaan:

”Ne kolme ensimmäistä on mennyt niin, että niis ei oo ollu purkuja. Että tää oli nyt sitte semmonen, täs oli oikein sellainen kunnollinen. Että tottakai ne olis ollu hyviä, mutta ku ei oo sitä kulttuuria ollu tavallaan. Et kai se nyt tulevaisuudes menee sitte johonkin suuntaan.” (H1)

”On, kyllä. Vastaavia tilanteita on ollu, semmosia tunteita herättäviä. Ja monenlaisista asioista johtuvia, työpaikalla tapahtuneita juttuja.” (H5)

”Jos mä ajattelisin tuota, sitä yhtä toista tilannetta, niin siitä olis pitänyt järjestää purkukokous ja sitä ei järjestetty.” (H3)

Näistä kommenteista voidaan päätellä, että joko haastateltavien toimintayksikössä ei ole tehty suunnitelmaa traumaattisten työtilanteiden varalle, tai tämä suunnitelma ei ole työntekijöiden tiedossa. Oli tilanne mikä hyvänsä, haastateltavien sitaatit puhuvat puolestaan. Kaikki haastateltavat toivat siis esille, että he ovat kokeneet muitakin kriittisiä työtilanteita, mutta purkukokousta ei näiden tilanteiden jälkeen oltu järjestetty. Ehkä kaikkein hälyttävintä haastateltavien puheessa oli se, että lähes kaikki heistä olivat kuitenkin sitä mieltä, että purkukokouksia olisi pitänyt järjestää myös näiden aikaisempien tilanteiden yhteydessä. Kahdessa yllä olevassa sitaatissa tulee ilmi haastateltavien toteamus siitä, että purkukokoukselle olisi aikaisemminkin ollut tarvetta.

Eräs haastateltava toi esille toisen tärkeän seikan, joka liittyy purkukokouksen järjestämisen käytäntöihin. Hän kertoi työyhteisön jäsenen henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneesta traumaattisesta tilanteesta, ja totesi, että tämä tapahtuma oli koskettanut koko työyhteisöä:

”Periaattees meidänkin yksikön olis silloin pitäny saada koko yksikön tiäksä jotain purkua. Et kehittämistä varmaan olis sillä saralla että.” (H1)

Sitaatti muistuttaa siitä, että työssä vastaan tulevat traumaattiset tilanteet eivät välttämättä aina liity vain asiakkaiden ja potilaiden tai heidän omaistensa kanssa tehtävään työhön. Haastateltava oli kokenut, että työtoverin henkilökohtaisessa elämässä sattunut kriisi oli järkyttänyt koko työyhteisöä, ja työyhteisö olisi tarvinnut tässä tilanteessa ohjattua purkua. Saarinen ja Katajisto (2003, 49) ovatkin luetelleet koko työyhteisöä koskettaviksi kriittisiksi tilanteiksi esimerkiksi työssä tapahtuneet aseelliset uhkatilanteet, useita kuolonuhreja vaatineet tilanteet sekä tilanteet, joissa työtoveri menehtyy, vammautuu vakavasti tai tekee itsemurhan. Haastateltavan esille tuoma tilanne on ollut esimerkkien kaltainen hyvin järkyttävä tilanne, vaikka haastateltavan työtoveri ei itse ole ollut välittömänä uhrina tapahtumissa. Haastateltavan esille tuoman kokemuksen kohdalla herääkin kysymys siitä, että miksi myös sellaiset kriittiset tilanteet, jotka tapahtuvat työtoverin henkilökohtaisessa elämässä, eivät järkyttäisi muuta työyhteisöä? Samalla herää kysymys siitä, miksi tällaiset tilanteet eivät vaatisi purkukokousta? Haastateltavan esille nostama parannusehdotus on siis hyvin tärkeä huomio, niin työyhteisöjä, purkukokousten koolle kutsujia kuin henkisen ensiavun ryhmän toimintaa ajatellen.

Edellä esitetty haastateltava toi esille ajatuksen siitä, että purkukokouksia voitaisiin järjestää myös silloin, mikäli työntekijän henkilökohtaisessa elämässä tapahtunut kriisi järkyttää muuta työyhteisöä. Muut haastateltavat eivät suoraan tuoneet esille kriittisten työtilanteiden lisäksi muunlaisia tilanteita, joissa he toivoisivat purkukokouksia järjestettävän. Erään haastateltavan kanssa keskustelimme kuitenkin työssä kohdatuista uhkatilanteista, kun pyysin haastateltavaa nimeämään aikaisempia kriittisiä työtilanteita:

”Että jonkun verran uhkaavia tilanteita on. (...) Ne on ollu semmosia niinku uhkia, että sitte ei oo tapahtunu mitään, että se on vain se uhka siinä aluksi.” (H2)

Haastateltava kertoi, että tällaisten uhkatilanteiden jälkeen asia on aina käsitelty toisen työntekijän kanssa ja tilanteesta on tehty asianmukaiset ilmoitukset. Haastateltava ei suoraan todennut, että purkukokousta tarvittaisiin uhkatilanteiden jälkeen, enemmän hän painotti niiden tarvetta esimerkiksi äkillisten kuolintapausten ja onnettomuuksien jälkeen. Jäin kuitenkin itse miettimään, olisiko myös uhkatilanteiden jälkeen syytä pitää purkukokous, etenkin jos tilanteessa on ollut

mukana useita työntekijöitä. Mielipidettäni vahvisti Saaren (2003, 31) kirjoitus siitä, että myös uhkatilanteet, jotka päättyvät hyvin, voivat olla hyvin traumaattisia. Hän toteaa, että ihmiset eivät ajattele ainoastaan sitä, mitä on tapahtunut, vaan he ajattelevat aina myös sitä, mitä olisi voinut tapahtua. Joskus nämä ”entä jos”-ajatukset saattavat järkyttää enemmän kuin itse uhkatilanne. Saari korostaakin, että myös uhkatilanteet saattavat vaatia tilanteen järjestelmällistä käsittelyä. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työssä sattuneet uhkatilanteet voidaan laskea tilanteiksi, joiden kohdalla purkukokouksen järjestäminen olisi tarpeellista.

Tätä aihetta olisi mielestäni syytä pohtia myös siitä syystä, että työssä sattuneet väkivalta- ja uhkatilanteet eivät ole enää harvinaisia. Sirénin, Aaltosen ja Kääriäinen (2010, 14-15) tutkimuksen mukaan naisten kokeman työpaikkaväkivallan tai sen uhan määrä on 2000-luvun aikana kasvanut, ja toisaalta työpaikkaväkivalta näyttäisi olevan tyypillisin naisten kohtaamista väkivaltatyypeistä. Heidän tutkimustuloksensa osoittavat lisäksi, että naisten kokema työpaikkaväkivalta on yleensä asiakkaiden tai potilaiden heihin kohdistamaa väkivaltaa tai uhkailua. Sairaalassa monet ammatit ovat naisvaltaisia, joten näihin tutkimustuloksiin peilaten oli mielenkiintoista huomata, että vain yksi haastateltavista otti väkivaltauhkatilanteet puheeksi. Johtuiko tämä siitä, että muille haastateltaville ei uhkatilanteita ollut sattunut, vai siitä, että uhkatilanteita ei pidetty tarpeeksi traumaattisina? Tähän kysymykseen en osaa vastata, mutta se kuitenkin saa miettimään, tulisiko väkivalta- ja uhkatilanteiden traumatisoivaan vaikutukseen kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Näiden edellä esitettyjen tulosten kautta tarkasteltuna kriittisten tilanteiden purkujen järjestäminen väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkeen olisi perusteltua ja hyödyllistä.

Osa haastateltavista ei osannut sanoa, olisiko purkukokouksia pitänyt järjestää aiemmin. Heidän vastauksistaan heijastui, että he kokivat vaikeaksi arvioida, millaisissa tilanteissa purkukokouksia tulisi järjestää. Eräs haastateltava toi esille, että periaatteessa mahdollisuus purkukokouksen järjestämiseen on aina, mutta sen arvioiminen, mikä tilanne ylittää purkukokouksen järjestämisen kynnyksen, on hankalaa:

”No kyllä siihen mahdollisuudet on aina, mutta tota niin. Se niin paljon riippuu, mikä se tilanne on ollu, ja kuinka siinä on sitte saanu työkavereilta apua ja tukea ja näin, että. Mutta tuo, ei siitä nyt varmaan haittaakaan olisi vaikka se järjestettäis aina.”(H4)

Sitaatista voi päätellä, että haastateltavan mielestä purkukokous on paikallaan silloin, kun oman työyhteisön tuki ei riitä tilanteesta selviytymiseen. Sitaatista heijastuu osittain ajatus siitä, että purkukokouksen tarve tulee arvioida tarkasti, ettei purkukokousta järjestetä liian heikoin perustein ja turhaan. Haastateltavan kokemuksen perusteella kynnys purkukokousten järjestämiseen näyttäisi olevan melko korkealla. On kuitenkin kiinnostavaa huomata, että vaikka haastateltava empii

purkukokousten järjestämiseen liittyvien käytäntöjen suhteen, hän kuitenkin toteaa, että purkukokousten järjestämisellä useammin tuskin olisi haittaa työntekijöiden työhyvinvoinnille.

Analysoidessani haastateltavien kokemuksia purkukokousten järjestämisestä törmäsin Nurmen (2006, 169-170) ajatuksiin tapaushierarkioiden kokoamisesta. Nurmi kirjoittaa siitä, miten eri ammattiryhmät voivat laatia itselleen tapaushierarkian, jossa traumaattiset tapahtumat asetetaan työntekijöiden arvioinnin pohjalta hierarkkiseen järjestykseen. Työntekijöitä pyydetään arvioimaan itselle traumaattisimmat työtilanteet, ja näiden arvioiden pohjalta laaditaan yhteinen lista. Nurmen mukaan tapaushierarkioiden pohjalta sekä esimiehen, työterveyshuollon että työsuojeluhenkilöstön on helpompi suunnitella avun ja tuen järjestämistä kriittisten tilanteiden jälkeen. Tällainen tapaushierarkian laatiminen toisaalta siis helpottaisi esimiehen tehtävää ja toisaalta antaisi lisää ääntä työntekijöille. Esimerkiksi sairaalan eri toimintayksiköille vastaavanlaisen tapaushierarkian pohtiminen voisi olla hyvin valaisevaa, ja samalla olisi hyödyksi kriittisten tilanteiden purkujen järjestämisessä ja niiden tarpeen arvioimisessa. Olikin hienoa huomata erään haastateltavan kohdalla, että kriittisten työtilanteiden purkamisesta oli selvästi keskusteltu hänen toimintayksikössään, ja purkukokousten järjestämisen tarve oli selvillä työyhteisön jäsenillä:

”Ja meillä on tiedossa se, että pitäis enemmän käyttää ja järjestää niitä kokouksia.”(H5)

Sitaatti kuvastaa, että toimintayksikössä tiedetään, että purkukokouksia olisi hyvä järjestää useammin kuin niitä tällä hetkellä järjestetään. Jostain syystä purkukokousten järjestäminen on kuitenkin jäänyt, tai se koetaan hankalaksi. Syy tähän hankaluuteen tai purkukokousten järjestämisen nihkeyteen ei kuitenkaan haastattelussa selvinnyt. Voisiko yhtenä syynä olla se, että henkisen ensiavun kriittisten tilanteiden purusta ei ole sairaalan toimintayksiköissä tarpeeksi tietoa? Yhtenä käytäntöihin liittyvänä parannusehdotuksena tästä voisi päätellä, että henkisen ensiavun kriittisten tilanteiden purut tarvitsisivat enemmän näkyvyyttä, ja niistä tulisi jakaa sekä tietoa ja ohjeita eri toimintayksiköihin. Itse en kuitenkaan usko tiedon puutteen olevan suurin syy, sillä haastatteluissa tuli esille, että jokaisella haastateltavasta yhtä lukuun ottamatta oli jo ennen purkukokoukseen osallistumista tietoa henkisen ensiavun toiminnasta. Haastateltavien vastauksista myös heijastuu, että toimintayksiköissä on tunnistettu tarve kriittisten tilanteiden purkujen järjestämiselle useammin. Voisiko syynä olla sitten kiire, työntekijöiden haluttomuus, tai tarkan suunnitelman puuttuminen kriittisiä tilanteita ja niiden jälkihoitoa varten? Oli syy sitten joku edellä esitetyistä tai joku muu, olisi purkukokousten järjestämisen tiellä seisovat syyt tärkeää tunnistaa. Tätä tukee omassa tutkimuksessani esille tulleet haastateltavien kommentit siitä, että purkukokouksia olisi pitänyt jo aikaisempien kriittisten tilanteiden yhteydessä järjestää.

6.4.2 Purkukokoukset erilaisilla kokoonpanoilla

Pari haastateltavaa pohti sitä, olisiko kriittisen tilanteen jälkeen mahdollista järjestää useampia purkukokouksia ja erilaisilla kokoonpanoilla. Tämä aihe nousi esille etenkin juuri sen haasteltavan kanssa, joka oli kuullut purkukokouksen ulkopuolelle jääneiltä työntekijöiltä, että he kuitenkin olisivat halunneet purkukokoukseen osallistua. Kyseinen haastateltava pohtikin, että useampi purkukokous eri kokoonpanoilla voisi olla ratkaisu tällaiseen ongelmaan:

”Ja sittenhän oli sellainen, että ehkä niitä hea-purkuja olis voinut olla enemmän kuin se yksi, niinku ammattihenkilökunnalle, koska oli justiin tätä puutetta, että sieltä puuttui joku työntekijä. Et sitä olis voinu jälkeinpäin niinku ajatella, että se olis ollu vaikka seuraavalla viikolla vielä, että siellä olis ollu ne, jotka on ollu kaikkein tiiviimmin tekemisissä.” (H1)

Haastateltava ehdottaa vastauksessaan, että purkukokouksia olisi enemmän kuin yksi, jolloin varmistettaisiin se, että kaikki halukkaat saisivat mahdollisuuden osallistua kriittisten tilanteiden purkuun. Haastateltavan vastauksessa ilmenee myös toinen tärkeä seikka, joka liittyy ryhmien kokoonpanoon. Haastateltavan puheesta korostuu, että olisi tärkeää pitää sellaisille työntekijöille oma purkukokouksensa, jotka ovat olleet kriittisessä tilanteessa kaikista tiiviimmin läsnä. Haastateltavan vastauksessa esitetään ajatus siitä, että tiiviimmin kriittiseen tilanteeseen osallistuneet purkaisivat kokemuksiaan useampaan kertaan; ensin ehkä laajemmassa ryhmässä ja tämän jälkeen vielä tiiviimmän ryhmän kesken. Edellä esitetty sitaatti heijastaa toisaalta myös parannusehdotusta seurannan suhteen. Etenkin haastateltavan toteamus siitä, että seuraavalla viikolla olisi voinut olla toinen purkukokous, tuo esille seurantaan liittyvää toivetta. Palaan tähän samaan aiheeseen vielä omassa erillisessä luvussa myöhemmin, joten en käsittele seurantaan liittyvää parannusehdotusta tässä laajemmin.

Haastateltava, joka ehdotti useiden, eri kokoonpanoilla pidettyjen purkukokousten järjestämistä, toi esille myös toisenlaisen parannusehdotuksen. Aiemmin kerroin haastateltavien esille nostamista purkukokouksen sisällössä toimineista seikoista. Esittelin tässä yhteydessä erään haastateltavan vastauksen, jossa hän kertoi saaneensa purkukokouksessa tietoa potilaan omaisten voinnista, ja piti tätä tietoa hyödyllisenä omaa kriisin käsittelyprosessia ajatellen. Yksi parannusehdotus liittyykin juuri omaisten kanssa tehtävään työhön. Eräs haastateltava ehdotti, että esimerkiksi menehtyneen potilaan omaisten kanssa voitaisiin pitää oma purkukokous:

”Ja ehkä, jos jotain ajattelis kehittämistä, niin olis voinu olla vielä omaisten kanssa joku palaveri.(...) Mut en mä tiedä onko se käytännössä edes mahdollista.” (H1)

Haastateltava pohti, että omaisten kanssa pidetty yhteinen purkukokous, jossa kriittinen tilanne

käytäisiin läpi työntekijöiden ja omaisten kesken, saattaisi hyödyttää molempia osapuolia. Yhteinen purkukokous voisi olla apuna niin kriittisen tilanteen päättämisessä kuin oman käsittelyprosessin eteenpäin viemisessä. Haastateltava pohti lisäksi, että samalla kun purkukokouksessa tarjottaisiin mahdollisuus yhteiseen kokemusten jakamiseen, voisivat työntekijät luovuttaa kokouksessa potilaan henkilökohtaiset osastolle jääneet tavarat omaisille, mikäli kyseessä on kuolemantapaus. Yhteisen kokouksen pitäminen omaisten kanssa ei sinänsä ole täysin uusi idea, sillä esimerkiksi Saari (2003, 187) on kirjoittanut, että akuutin kriisityön alkutaipaleella on kokeiltu yhteisiä debriefing-istuntoja onnettomuuden uhreille, heidän omaisilleen ja pelastustyöntekijöille. Saaren mukaan näiden yhteisten kokousten pitämisestä on kuitenkin luovuttu, sillä ne on todettu epäedullisiksi niin työntekijöille kuin omaisillekin. Saari kuitenkin kirjoittaa, että muun muassa pelastustyöntekijöitä ja poliiseja on käytetty asiantuntijoina omaisten debriefing-istunnoissa kertomassa tapahtumien totuudenmukaisesta kulusta ja vastaamassa omaisten kysymyksiin. Vaikka asiantuntijatyöntekijät ovat usein olleet joko pelastushenkilöstöön tai poliisiin kuuluneita, voisi tätä ideaa kuitenkin soveltaa haastateltavan ehdotuksen mukaisesti. Miksei myös sairaalan hoitohenkilökunta tai erityistyöntekijät kykenisi toiminaan asiantuntijoina omaisille suunnatuissa kokouksissa? Työntekijä, jolla on ollut pitkä hoitokontakti potilaaseen, voi omaisten mielestä olla juuri oikea asiantuntija vastaamaan heidän kysymyksiinsä. Toisaalta voidaan ajatella, että äkillisessä hoitotilanteessa mukana olleet osaavat kertoa omaisille siitä, mitä tilanteessa tapahtui, minkälaiset vammat potilaalla oli, ja miten potilas oli tilanteessa reagoinut. Yhteisten purkukokousten sijaan asiantuntijarooli esimerkiksi omaisten debriefing-istunnoissa voisi siis olla toimivampi ratkaisu, mutta mukailisi silti haastateltavan esille tuomaa parannusehdotusta.

Kolmas purkukokousten kokoonpanon parannusehdotus liittyi purkukokouksiin osallistuvan ryhmän moniammatillisuuteen. Oli mielenkiintoista huomata, että toisaalta haastateltavien toiveena oli mahdollisimman yhtenäinen ja tuttu ryhmä, mutta parannusehdotuksena tuli kuitenkin esille myös täysin toisenlainen suunta:

”No se on kaikista parasta, no vielä vähän samansuuntainen tällöinen kokous, on kaikista parasta, että siinä olis niinku (...) kaikki ne, jotka on ollu siinä tilanteessa päättämässä ja vaikuttamassa päätöksiin, tai niin, että ne käy läpi sen tilanteen (...). Että vielä moniammatillisempi, jos kerran on tällöinen, niin kyllä se hyvä on, että niin monen ammatin näkökulmasta tulee ja voidaan oppia, niin se auttaa.” (H5)

Haastateltava siis ensinnäkin toivoo, että purkukokoukseen osallistuisivat kaikki sellaiset työntekijät, jotka ovat kriittisessä tilanteessa tehneet päätöksiä. Toiseksi hän esittää toivomuksen siitä, että purkukokoukseen osallistuva ryhmä olisi mahdollisimman moniammatillinen, jotta

kriittinen tilanne voidaan purkaa mahdollisimman monen eri ammatin näkökulmasta. Haastateltavan mielestä tällä tavalla saataisiin pohdittua yhteistyön sujumista, ja varmistua siitä, että tilanteessa on toimittu oikein ja tehty kaikki mahdollinen. Oli mielenkiintoista, että haastateltava toi esille tämän parannusehdotuksen, sillä hän aiemmin kritisoi sitä, että purkukokousryhmä, johon hän oli osallistunut, oli liian laaja. Hän kuitenkin toteaa edellä esitettyssä sitaatissa, että ryhmään tulisi kuulua kaikki, jotka tilanteessa ovat vaikuttaneet, jolloin ryhmään osallistuisi vain tilanteessa tiiviisti mukana olleita. Näin välttyttäisiin siltä, että purkukokouksen ryhmä tuntuisi liian laajalta siitä syystä, että kaikki osallistujat eivät olisi osallistuneet tilanteeseen samanlaisella työpanoksella. Haastateltava korostaa vastauksessaan sitä, että kerääntymällä yhteiseen purkukokoukseen erilaiset ammattiryhmät saavat enemmän tietoa toistensa työtehtävistä, mikä taas edistää yhteistyötä ja toisten työn arvostamista. Tätä samaa aihetta sivusi pari muuta haastateltavaa, hieman erilaisesta näkökulmasta tosin. He painottivat, että purkukokousta järjestettäessä tulisi huomioida kaikki ammattiryhmät, joita tilanne on kosketanut. He toivat esille, että monesti purkukokoukset järjestetään pelkästään hoitohenkilökuntaa ajatellen, jolloin erityistyöntekijät helposti unohtuvat. Nämä molemmat parannusehdotukset ovat tärkeitä. Toisaalta on tärkeää koota moniammatillinen ryhmä, jotta kriittisestä tilanteeseen saadaan erilaisia näkökulmia. Toisaalta moniammatilliset ryhmät ovat tärkeitä siitä syystä, ettei osa työntekijöistä jää purkukokouksen ulkopuolelle siitä syystä, etteivät he kuulu hoitohenkilökuntaan.

6.4.3 Purkukokouksen sisältö

Osa haasteltavista toi esille erilaisia purkukokouksen sisältöön liittyviä parannusehdotuksia. Parannusehdotukset liittyivät sekä siihen, mitä purkukokouksessa tehdään ja millainen osallistujien rooli on, sekä siihen, miten purkukokouksen sisältöä ohjailaan. Aloitan kertomalla ensin niistä vastauksista, jotka liittyvät siihen, mitä purkukokouksessa tapahtuu, eli miten kriittistä tilannetta kokouksen aikana käsitellään. Kaksi haastateltavistani toi esille ehdotuksen siitä, että purkukokous voisi olla jollain tapaa toiminnallisempi. He toivoivat, että istumisen ja puhumisen sijasta purkukokouksessa voitaisiin käsitellä tapahtunutta ja ihmisten kokemuksia myös muunlaisilla keinoilla. He perustelivat ehdotustaan sillä, että joillekin omien ajatusten ja tuntemusten purkaminen saattaa olla helpompaa esimerkiksi piirtämällä kuin keskustelemalla:

”(...) Että siellä olis voinu olla paperia ja väriä, että jokainen olis saanu sutata vähän filiksiänsä siellä. Et sellainen jäykkä pöydän ympäri istuminen tiedäkkö niin, ei siellä sitten ne hiljaisemmat uskalla sanoa mitään.” (H1)

”Tai ehkä, en mä tiedä miten sitä tilannetta sais laukaistua, että oisko siinä joku, joku millä mä voin niinku. Joku väline, joku kuva tai.” (H2)

Molemmat haastateltavat ehdottavat jotain sellaista menetelmää, jonka avulla omia ajatuksia ja tunteita voisi tuoda esille puhumisen sijasta. Toisaalta heidän kommenttinsa tuovat esille ajatuksen siitä, että jokin toisenlainen menetelmä saattaa helpottaa puhumista. Oman piirroksen tekeminen tai jonkin kuvan tai välineen valitseminen saattaisi selkiyttää omaa kokemusta, jolloin siitä keskusteleminenkin olisi helpompaa. Piirros tai jokin väline olisi siis ikään kuin tukena ja apuna kokemuksen käsittelemisessä. Haastateltavat totesivatkin, että erilainen aloitusvaihe tai erilaisten vaihtoehtojen antaminen puhumisen sijaan voisi helpottaa kriittisestä tilanteesta käsittelemistä ja auttaa osallistujia löytämään itselle sopiva keino kertoa kokemuksestaan:

”Et sillä lailla sitä vois ehkä kehittää, että siihen ottais jonku. Ettei nyt aivan kysyt, että miltä susta nyt tuntuu. (...) Et jotenki, joku toiminta niin, ei sen tarte mitään kummosempaa olla, mutta niin, vois olla semmonen, että se sitten laukaisis kuitenkin niitä asioita sanomaan.”(H1)

”Joka tavallaan tiivistää vielä sitä ryhmää. Tavallaan purkamaan sitä sitte, sitä itseasiaa.” (H2)

Molemmat haastateltavat korostavat, että erilaiset menetelmät voisivat laukaista purkukokouksen tunnelmaa ja kannustaisivat osallistujia puhumaan ja käsittelemään omaa kokemustaan. Toinen haastateltava toteaa lisäksi, että toiminnallisten menetelmien kautta saattaa olla helpompi lähteä käsittelemään tapahtunutta kuin puhumalla. Haastateltava tuo esille huomion siitä, että kaikkien ei ole helppo yhtäkkiä vastata vetäjän kysymykseen, joka liittyy omiin henkilökohtaisiin tunteisiin ja ajatuksiin. Toinen sitaateista korostaa, että toiminnallisemmat menetelmät saattaisivat myös lisätä osallistujien yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kaikenkaikkiaan haastateltavien vastauksista heijastuu, että he uskovat, että purkukokous saattaisi olla tehokkaampi ja kokouksen tavoitteet saavutettaisiin paremmin, kun puhumisen lisäksi, tai sen sijasta, annettaisiin toisenlainen mahdollisuus kriittisen tilanteen käsittelyyn.

Haastateltavat tuovat esille hyvin tärkeän seikan kriittisten tilanteiden käsittelyssä. Heidän vastauksissaan korostuu se tosiasia, että jokainen ihminen käsittelee kriittisen tilanteen omalla tavallaan; se mikä toimii toisen ihmisen kohdalla ei välttämättä toimi toisen ihmisen kohdalla lainkaan. Heidän näkemyksiään tukevat muun muassa Ofra Ayalon (1995, 13-14, 25-28) kirjoitukset ihmisten erilaisista selviytymiskeinoista ja selviytymistyypeistä. Myös Ruishalme ja Saaristo (2007, 89) painottavat kriisissä olevien ihmisten ja heidän selviytymistapojensa yksilöllisyyttä. Erilaisten menetelmien liittäminen purkukokoukseen kuulostaa myös omasta mielestäni hyvältä idealta. Ongelmaksi saattaa kuitenkin muodostua purkukokoukselle asetettu tavoiteaika. Koska tavoiteaika on lyhyt, saattaa näitä toisenlaisia menetelmiä olla hankala liittää purkukokoukseen ja silti pitäytyä suositellussa aikataulussa. Olen kuitenkin samaa mieltä haastateltavien kanssa siitä, että joillekin osallistujille esimerkiksi piirtäminen saattaisi olla

helpompi keino lähteä purkamaan kriittistä työtilannetta kuin puhuminen. Mikäli tällaisten muiden toiminnallisempien menetelmien liittäminen purkukokoukseen on mahdotonta, tulisi niistä kuitenkin edes kertoa osallistujille. Tällä tavoin kriittisen tilanteen kokeneet voisivat helpommin löytää itselleen sopivan selviytymisvoimavaran, joka tukee ja auttaa heitä eteenpäin kriittisen tilanteen käsittelyssä.

Toinen sisältöön liittyvä parannusehdotus koski keskustelun ohjaamista ja suuntaamista tiettyjen asioiden käsittelyyn. Edellä kerroin erään haastateltavan purkukokoukseen liittyvästä kokemuksesta, jossa hänestä oli tuntunut, että muut osallistujat pitävät enemmänkin muistopuheita kuin kertovat omista ajatuksistaan ja tunteistaan. Hän toikin esille toivomuksen siitä, että mikäli keskustelu siirtyy omista ajatuksista ja tuntemuksista muistopuheen kaltaiseksi, voisi keskustelun sisältöä lähteä ohjaamaan enemmän osallistujien omaan kokemukseen:

”Minusta siinä olis voinu olla vielä, vetäjä olis voinu ehkä ohjata, tai tää toinen henkilö, että miltä sinusta nyt tuntuu, mitä sinä nyt ajattelet. Ja mikä merkitys sillä sulle itelle on. Ja koetko tehnees turhaa työtä, tai no mitä nyt ikinä, ikinä onkaan.” (H2)

Haastateltava koki, että puhetta tulisi ohjata sen tavoitteen valossa, jonka vuoksi purkukokous oli järjestetty. Toisin sanoen tavoitteena pitäisi olla oman kriittisen työtilanteen liittyvän kokemuksen purkaminen, vaikka erilaisten muistojen esille tuominen tuntuisikin helpommalta kuin kriittisen tilanteen synnyttämien negatiivisten tunteiden. Haastateltavan mielestä puhetta tulisi ohjata tilanteen synnyttämiin ajatuksiin ja tunteisiin silloin, jos puhe alkaa muodostua enemmän esimerkiksi muistelun kaltaiseksi kuin kriittiseen tilanteeseen ja nykyhetkeen liittyväksi. Haastateltavan tekemä huomio on tärkeä, sillä jos joku osallistujista suuntaa puheen esimerkiksi pelkästään menehtyneen potilaan muisteluun, voi muiden osallistujien olla hankalaa kääntää puhe jälleen omiin kokemuksiin. Tällöin saattaa olla helpompaa vain jatkaa muiden aloittamaa muistelupuhetta. Haastateltavan kokemus mukailee samaa asiaa, josta Hammarlund (2004, 132) on kirjoittanut. Hammarlund toteaa, että debriefing-istunnoissa saatetaan vältellä vaikeista asioista puhumista, esimerkiksi tilanteen taustoja pohtimalla. Hän antaa ohjeeksi, että tällaisissa tilanteissa vetäjän on puututtava tilanteeseen ja ohjattava puhe jälleen osallistujien omiin kokemuksiin. Hammarlundin ohje toimii myös purkukokouksia ja etenkin haastateltavan esimerkkitapausta ajatellen. Haastateltavan kokemuksen kaltaisissa tilanteissa olisi siis tärkeää, että purkukokouksen vetäjät pyrkisivät suuntaamaan puheen jälleen omiin kokemuksiin muistelun sijasta.

6.4.4 Yksilöiden huomioiminen ryhmässä

Pari haastateltavista toi parannusehdotuksenaan ja toiveenaan esille sen, että purkukokoukseen

osallistujat huomioitaisiin ryhmässä yksilöllisemmin. Yksilöllisellä huomioimisella tarkoitettiin joko sitä, että purkukokoukseen osallistujien yksilölliset reaktiot ja niiden voimakkuus huomioitaisiin tarkemmin. Toisaalta yksilöllisen huomioimisen toivottiin olevan sellaista, että osallistujien tarpeeseen purkaa tilannetta vielä kahden kesken kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Toisin sanoen parannusehdotuksena oli sen tarkempi arvioiminen, onko jonkun osallistujan vaikea purkaa omaa kokemustaan ryhmässä. Haastateltavat toivoivat, että jokainen työntekijä tulisi kohdattua henkilökohtaisesti kriittisen tilanteen jälkeen, ja juuri hänen kokemuksensa, ajatuksensa ja tuntemuksensa huomioitaisiin. Samalla työntekijä saisi yksilönä apua kriittisestä tilanteesta selviytymiseen:

”Mä ehkä haluaisin kertoa, että jokainen tämmönen tapahtuma, joka vaatii kuitenkin tämmöstä purkutilannetta, niin on jokaiselle henkilökohtainen kokemus. Ja kuten mä sanoin, se voi vaurioittaa hyvin monella eri tasolla, ja koskettaa hyvin semmosta aluetta, mitä ei ees tunnista itessään.” (H3)

”Mutta sitten se suunnittelu, että millä tavalla ne purut järjestetään, ja se yksilöllinen arviointi niinku jokaisen ihmisen kohdalla, että jos on joku ollu enemmän tai vähemmän tekemisissä, ketä on liikuttanu enemmän tai vähemmän.” (H5)

Haastateltavien sitaateissa korostuu jälleen kriittisten tilanteiden yksilöllinen luonne. Vaikka työntekijät olisivat tilanteessa läsnä yhdessä, heistä jokainen kuitenkin reagoi tapahtumiin omalla yksilöllisellä tavallaan. Tästä samasta asiasta olen puhunut jo edellisessä luvussa. Kuitenkaan sitä tosiasiaa, että kriittinen tilanne vaikuttaa eri tavalla tilanteessa mukana olleisiin, ei voi korostaa liikaa. Haastateltava toteaaakin osuvasti, että kriittinen tilanne saattaa vaikuttaa hyvin laajasti ja monella tasolla työntekijään ja hänen elämäänsä. Se saattaa jopa vaikuttaa sellaisiin puoliin, joita ihminen ei edes tiennyt itsessä olevan. Haastateltavien kokemukset painottavat, että sitä, miten kriittinen tilanne työpaikalla työntekijöihin vaikuttaa, ei tiedä kukaan muu kuin työntekijä itse. Aina tulisi siis ottaa huomioon kriittisten tilanteiden kokeminen yksilöllisellä tasolla.

Yksi haastateltavista toi myös toisen tärkeän yksilölliseen huomioimiseen liittyvän seikan esille. Tämä seikka liittyy jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen elämään ja taustaan:

”Ja sitte jokaisella on omat henkilökohtaiset taustat siellä vielä monimutkaistamas tilannetta. Mun mielipide on tää.” (H3)

Haastateltava toteaa osuvasti, että jokaisen työntekijän oma elämä on aina vaikuttamassa siihen, miten kriittinen tilanne häneen vaikuttaa. Ihmisen eletty elämä; hänen taustasta ja menneisyydestään kohtaamansa tilanteet ovat vaikuttamassa siihen, miten hän uusiin kriittisiin tilanteisiin reagoi. Olenkin kertonut jo edellä siitä, että ihmisen aikaisemmat kokemukset

vaikuttavat siihen, millaisen merkityksen hän uusille tapahtumille antaa. Ruishalme ja Saaristo (2007, 27) ovat kuitenkin kirjoittaneet, että myös ihmisen elämäntilanne vaikuttaa reaktioihin. Heidän mukaansa joissakin elämäntilanteissa ihminen on alttiimpi reagoimaan erilaisiin stressitilanteisiin. Voimakkaiden reaktioiden syy ei siis aina ole nykyhetkessä tapahtunut kriittinen tilanne, vaan reaktioiden taustalla saattaakin olla käsittelemätön vanha kriisi tai haasteellinen elämäntilanne. Haastateltavan parannusehdotuksena purkukokouksille olikin, että osallistujien henkilökohtaisiin taustoihin ja niiden vaikutuksiin kiinnitettäisiin tarkemmin huomiota. Toisin sanoen haastateltava toivoi, että kriittisen tilanteen jälkeen ei tarkasteltaisi työntekijöiden reaktioita vain kriittisestä tilanteesta käsin, vaan ymmärrettäisiin, että reaktioihin vaikuttaa myös jokaisen työntekijän oma tausta.

Toinen haastateltava toi esille parannusehdotuksena sen, että purkukokousten jälkeen kiinnitettäisiin enemmän huomiota siihen, tarvitsisiko joku osallistujista vielä kahdenkeskeistä keskustelua. Hän koki, että omalla kohdalla tällainen lisäkeskustelu olisi ollut hyödyksi:

”Ehkä mä jäin kaipaamaan kuitenkin enemmän, että mä olisin, ehkä jos olis kysytty, että haluatko vielä vaikka kahden kesken käydä sen läpi jonkun kanssa, niin mä olisin varmaan halunnu. Että se voi olla, että se olis ollu hyvä juttu.” (H5)

Haastateltava oli jäänyt kaipaamaan vielä yksilökohtaisempaa kohtaamista kriittisen tilanteen jälkeen. Hän toisin sanoen toivoi, että olisi voinut jatkaa kriittisen tilanteen purkamista vielä kahdestaan toisen henkilön kanssa. Haastateltavan mielestä purkukokouksen aikana olisi hyvä kiinnittää enemmän huomiota siihen, pystyvätkö ja uskaltavatko kaikki puhua kokemuksestaan ryhmässä, vai olisiko jollekin osallistujalle syytä ehdottaa vielä keskustelua kahdestaan. Haastateltavan ehdotus on tärkeä, sillä esimerkiksi Mitchell ja Everly (1993, 118, 120) toteavat, että kahdenkeskeiset keskustelut purkukokouksen jälkeen eivät ole harvinaisia, vaan monesti osallistujat haluavat kysyä ja keskustella vetäjän kanssa sellaisista asioista, joita he eivät uskalla tai halua tuoda esille koko ryhmälle. Haastateltava toivoo kuitenkin, että kahden keskeisiä keskusteluja ennemminkin tarjottaisiin suoraan, kuin että osallistujat itse pyytäisivät tätä tilaisuutta. Haastateltavan kokemuksen perusteella olisi siis tärkeää, että kahden keskeisille keskusteluille annettaisiin mahdollisuus purkukokouksen jälkeen, ja että niitä tarjottaisiin esimerkiksi hiljaisimmille osallistujille. Haastateltava teki myöhemmin lisäyksen parannusehdotukseensa ja toivoi, että etenkin vähän työkokemusta omaaviin ja työuransa alussa oleviin työntekijöihin kiinnitettäisiin huomiota kriittisten tilanteiden jälkeen:

”Ja tällä hetkellä, jos tällainen vastaava tilanne sattuis niin, mä suosittelisin kyllä semmoselle, (...) että on vähän niinku uus vielä sielä yhteisössä, niin että se sais henkilökohtaista purkua, koska

se ammatillinen epävarmuus ja kaikki muu epävarmuus, että sitte ku se ammatillinen varmuus on, niin se on aivan erilaista kohdata tämmöset kriittiset tilanteet, kun silloin kun kaikki on vielä vähän epävarmaa.” (H5)

Haastateltava on sitä mieltä, että uudet ja juuri työnsä aloittaneet työntekijät tarvitsevat enemmän tukea kriittisistä työtilanteista selviytyäkseen. Hän toteaa sitaatissa, että ammatillinen varmuus ja luottamus omiin kykyihin auttaa selviytymään kriittisistä tilanteista, mutta työnsä juuri aloittaneilla työntekijöillä varmuus saattaa olla enemmänkin epävarmuutta, jota traumaattinen työtilanne voi lisätä. Tästä syystä haastateltava toivookin, että kriittisten tilanteiden jälkeen, ja etenkin purkukokouksissa, kiinnitettäisiin enemmän huomiota uusiin ja vähemmän kokemusta omaaviin työntekijöihin. Haastateltavan parannusehdotukselle löytyy tukea, sillä esimerkiksi Saari (2003) on todennut työkokemuksella olevan vaikutusta siihen, miten työntekijä kokee työssä kohtaamansa tilanteet. Kun työntekijä on selviytynyt monista erilaisista tilanteista työssään, tuo tämä varmuutta tulevien tilanteiden kohtaamiseen ja niistä selviytymiseen. Saari kuitenkin painottaa, että työntekijän täytyy onnistuneesti käsitellä aikaisemmat työkokemukset, jotta ne voisivat myöhemmin muuttua voimavaraksi. Myös Ruishalme ja Saaristo (2007, 73) ovat todenneet, että itseluottamus ja luottamus omiin kykyihin voivat lisääntyä kriisistä selviytymisen jälkeen. Hekin painottavat sitä seikkaa, että itseluottamusta ei synny kriiseistä, joita ihminen ei ole kokonaan käsitellyt. Haastateltavan parannusehdotus on siis tärkeä kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin on tärkeää tukea kokemattomia ja työyhteisössä uusia työntekijöitä kriittisissä tilanteissa, koska heillä ei ole vielä kokemusta, joka voisi heitä tilanteessa auttaa. Toiseksi auttaminen on tärkeää siitä syystä, että kriittisestä tilanteesta selviytyminen voisi muodostua kokemukseksi, jonka kautta työntekijä saa luottamusta ja tunnetta omasta kyvykkyydestään. Tällainen kokemus auttaa työntekijää tulevaisuudessa selviytymään erilaisista ja haastavista työtilanteista.

6.4.5 Seuranta ja jatkohoito purkukokouksen jälkeen

Seurantaan ja jatkohoitoon liittyvistä asioista keskustelin jokaisen haastateltavan kanssa. Usealla haastateltavalla olikin mielessään jonkinlainen parannusehdotus, joka liittyi joko jatkohoitoon tai seurantaan purkukokouksen jälkeen. Yksi parannusehdotuksista koski sitä, miten purkukokoukseen osallistujia ohjattiin tulevaa varten:

”Ja sitte myöski se, että siellä sanotaan, että älkää ihmetelkö, jos teitä yhtäkkiä itkettää, ja jotkut tietty musiikki laukaisee. Ainaki mullakin laukaisee vielä. Metsä laukaisee, tai luonto saattaa niinku, että harvemmin oikeestaan työnteossa tai täällä. Ja sitte joittenki ihmisten kommentit, kysymykset, ajatukset saattaa yhtäkkiä. Ettei ylläty ollenkaan sitte, että näitä kohtauksia on, että.”(H2)

”En mä silloin niin tuntenu, nyt jälkeinpäin alkaa tuntee erilaisia tunteita. Pitkän aikaa myöhemmin.” (H3)

Haastateltavien sitaateista selviää, että he toivovat, että purkukokoukseen osallistujia informoitaisiin enemmän niistä tuntemuksista, joita he saattavat tulevaisuudessa kohdata. Toisaalta sitaatit heijastavat toivetta siitä, että purkukokouksissa korostettaisiin sitä, että kriittisestä tilanteesta selviytyminen saattaa kestää kauan. Ensimmäisessä sitaatissa haastateltava tuo esille ajatuksen siitä, että työntekijöille olisi hyvä kertoa, että erilaiset asiat ja tilanteet saattavat nostaa kriittiseen tilanteeseen liittyviä tunteita ja ajatuksia pintaan. Hänen puheessaan korostuu, että tällaiset tilanteet saattavat olla hyvin yllättäviä ja äkillisiä, ja niihin on vaikea varautua. Tästä syystä hän koki, että niistä informoiminen olisi tärkeää. Tämä asia todentuu haastateltavan sitaatissa, kun hän kertoo monien erilaisten asioiden tuovan kriittiseen tilanteeseen liittyvät asiat yhä edelleen mieleen. Toinen haastateltava taas tuo esille sen seikan, että kriittiseen tilanteeseen liittyvät ja sen aiheuttamat tunteet saattavat ajan kuluessa muuttua. Hänen puheessaan korostuu kokemus siitä, että myöhemmin kriittistä tilannetta saattaa katsoa hyvin erilaisesta näkökulmasta ja hyvin erilaisin ajatuksin. Purkukokous ajoittuu ajankohtaan, jossa työntekijät kokevat yleensä erilaisia tunteita, joista monet ovat ristiriitaisia ja negatiivisia. Haastateltavan kokemus kuvastaakin sitä, että myöhemmin nämä tunteet voivat muuttua, ja niiden tilalle saattaa tulla muita hyvin erilaisia tuntemuksia ja ajatuksia. Haastateltavien kommentit tuovat esille, että juuri siitä, että tunteet ja näkökulmat saattavat muuttua, tai ne saattavat äkillisesti palata mieleen, halutaan tietoa.

Toisesta jatkohoitoon ja seurantaan liittyvästä parannusehdotuksesta olen hiukan kertonut jo edellä. Tämä ehdotus liittyy kritiikkiin purkukokouksen riittämättömyydestä, kun eräs haastateltavista koki, että kriittisissä tilanteissa, jotka vaikuttavat työntekijöihin voimakkaasti, purkukokous ei välttämättä takaa tilanteesta selviytymistä. Muutaman haastateltavan puheessa korostuikin toive siitä, että purkukokouksen tarjoamaa apua ei pidettäisi itsestäänselvyytenä. Toisin sanoen he toivoivat, että jokaisen työntekijän tarve seurantaan ja jatkohoitoon arvioitaisiin yksilökohtaisesti. Tämä parannusehdotuksen periaate kiteytyy erään haastateltavan toteamuksessa:

”Se on hyvin yksilöllistä sitte, että miten kukakin siitä hyötyy.” (H5)

Haastateltava korostaa sitä, että ennalta ei voida sanoa, kuka purkukokouksesta hyötyy ja kuka ei. Osa haastateltavista toivoikin, että juuri tähän seikkaan kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Heidän vastauksissaan korostuu toive siitä, että purkukokouksessa pystyttäisiin tunnistamaan ne, joita purkukokous yksinään ei auta, ja että heille järjestettäisiin jatkohoitoa tai jonkinlaista seurantaa. Tämä sama asia korostuu myös toisen haastateltavan puheessa:

”Ja jos se purkutilanne ei riitä, niin sitten siitä olis syytä jatkaa vielä, että käydä jossain muualla sitten jatkamas sen purkamista.” (H3)

Haastateltava toteaa, että sellaisten työntekijöiden, jotka tuntevat purkukokouksen olleen heille riittämätön apu, tulisi jatkaa kriittisen tilanteen purkamista muilla keinoilla. Kyseisen haastateltavan vastauksessa korostuu muita enemmän henkilökohtaisen vastuun ottaminen jatkoavun tarpeen arvioinnista ja avun pyytämisestä. Uskon, että osasy syy tähän oli se, että hänellä oli itsellään paljon tietoa erilaisista mahdollisista jatkoavusta ja tukimuodoista. Enemmistö kuitenkin toivoi jatkoavun tarjoamisen tulevan vetäjiltä, eikä niin, että osallistujat itse joutuisivat apua pyytämään. Seurantaan liittyen nousi kuitenkin esiin myös toisenlainen ehdotus, sillä eräs haastateltavista koki, että seuranta pitäisi tarjota jokaisen purkukokouksen jälkeen. Hän ei siis toivonut, että jatkoapua tarvitsevat arvioitaisiin purkukokouksessa, vaan seuranta olisi automaattista. Seurannan vastaanottamisen hän kuitenkin ajatteli voivan olla vapaaehtoista. Hänen ajatuksensa tiivistettynä oli siis se, että osallistujille tarjottaisiin aina seuranta purkukokouksen jälkeen ja työntekijät saisivat itse päättää, haluavatko vielä jatkossa henkisen ensiavun yhteydenottoa:

”Niin just se, tavallaan se hoidon tarpeen määrittelykin. Että se ei olis mikään automaattinen on-off, järjestetään tai ei järjestetä, tai se on kerran järjestetty. Niinku se, että olis se seuranta, ja kuka ottaa sitte ja kuka ei.” (H5)

Haastateltava siis toivoi, että seuranta järjestettäisiin aina, ja työntekijä saisi itse arvioida, onko hänellä tarvetta seurantaan ja tukeen jatkossa. Hän perusteli ehdotustaan sillä, että kokonaisuudessaan purkukokous on melko lyhytkestoinen apu. Haastateltavan mukaan seurannan kautta työntekijöiden selviytymistä turvattaisiin ajallisesti hiukan pidemmälle:

”Että se niinkun vähän vielä jotenkin kantas eteenpäin pikkusen enemmän. Se oli aika niinku, että kerrasta poikki kuitenkin.” (H5)

Haastateltavan vastauksessa korostuu se, että purkukokous on vain kertaluontoinen kriisityön menetelmä. Sitaatti kuvastaa haastateltavan toivetta siitä, että työntekijöitä ei purkukokouksen jälkeen jätettäisi pärjäämään omilleen, vaan vielä purkukokouksen jälkeen varmistettaisiin, miten työntekijöiden selviytyminen etenee. Kyseinen haastateltava ei ollut yksin tämän ajatuksen kanssa. Kaiken kaikkiaan neljä haastateltavistani toi esille parannusehdotuksen, joka liittyi juuri jatkohoidon ja seurannan järjestämiseen. Heidän toiveensa liittyivät joko siihen, että seuranta järjestettäisiin aina automaattisesti, tai niin, että voimakkaimmin reagoiville tarjottaisiin vielä jatkossa mahdollisuus kriittisen tilanteen purkamiseen:

”Että se ajoittain vielä nousee aina pintaan. Siellä on jotakin mikä on vielä, joka pitäis käsitellä ja

jota pitäis miettiä. Että varmaan ne semmoset jonkulaiset seurannat heti sitte sen jälkeen vois olla hyviä. Ehkä se olis vapaaehtoista, et ehkä ei. Ehkä jos se on vapaaehtoista voi olla, ettei kukaan tuu, tai.”(H2)

Myös tämä haastateltava toivoo seurannan järjestämistä ja pohtii samalla seurannan vapaaehtoisuutta. Hän kuitenkin pohtii avun vapaaehtoista vastaanottamista eri tavalla kuin edellä esitetty haastateltava. Sitaatissa haastateltava miettii sitä, olisiko vapaaehtoisella seurannalla vastaanottajia, vai tulisiko seurantaan ohjata kaikki, jotka purkukokouksessakin ovat. Automaattisen seurannan järjestämistä on mietittävä tietenkin myös resurssien näkökulmasta. Toinen tällaista seurantajärjestelyä ehdottanut totesi itsekin, että resurssit saattaisivat tulla tämän seurantamenettelyn esteeksi. On kuitenkin otettava huomioon, että purkukokouksen periaatteisiin kuuluu, että purkukokouksen jälkeen varmistetaan jokaisen osallistujan vointi ja pärjääminen, joten resurssien ei tulisi muodostua seurannalle esteeksi. Seurannan ei myöskään tarvitsisi välttämättä olla mitään mittavaa. Mitchell ja Everly (1993, 120) ovat todenneet, että osallistujien vointia voidaan tarkistaa esimerkiksi puhelinsoitolla seuraavan vuorokauden aikana ja tarvittaessa ohjata osallistujat jatkohoitoon. Suurin osa haastateltavista kertoi, että heitä oli tarvittaessa ohjattu ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. He kuitenkin toivoivat, ettei seurannasta ja jatkoavusta huolehtiminen jäisi heidän omalle vastuulle, vaan että apuja tarjottaisiin heti niitä tarvitseville. Osalle voimakkaimmin reagoivista jatkoapua oli toki purkukokouksen jälkeen järjestetty, joten kyse ei ole siitä, etteikö jatkoapuja olisi lainkaan järjestetty. Tästä huolimatta jatkoapuihin ja seurantaan olisi syytä jatkossa kiinnittää huomiota, koska melkein jokainen haastateltavista esitti jatkoapujen ja seurannan järjestämiseen liittyviä parannusehdotuksia. Koska aihe nousi esille lähes jokaisen haastateltavan puheessa, on näiden kysymysten pohtiminen purkukokousten kehittämisen kannalta hyvin olennaista.

7. ERILAISET TAVAT KOKEA KRIITTINEN TILANNE TYÖELÄMÄSSÄ

Haastatteluaineistoa analysoidessani alkoi aineistosta kohota esiin erilaisia tapoja kokea kriittinen tilanne työelämässä. Näitä tapoja tarkastelemalla on samalla mahdollista hahmottaa, millaisia merkityksiä kriittisten tilanteiden purku voi kriittisissä työtilanteissa saada. Nämä kolme erilaista kokemisen tapaa ovat kriittinen työtilanne pysäyttäjänä, kriittinen tilanne ammatillisena kasvuna ja kriittinen tilanne yhdistävänä tekijänä. Jokainen näistä tavoista kokea kriittinen työtilanne on erilainen ja myös purkukokous saa niissä erilaisen merkityksen ja roolin. Aloitan kertomalla ensin kokemuksesta, jossa kriittinen tilanne toimii pysäyttäjänä.

7.1 Kriittinen työtilanne pysäyttäjänä

Tarkastelen kriittistä työtilannetta pysäyttäjänä sellaisten haastateltavien kautta, joihin traumaattinen työtilanne oli vaikuttanut voimallisesti. Etenkin erään haastateltavani reaktiot olivat olleet hyvin voimakkaita, kuten edellä olen tuonut esille. Kriittinen työtilanne, jonka vuoksi purkukokous järjestettiin, oli tämän kyseisen haastateltavan mukaan jo toinen kriittinen tilanne lyhyen ajan sisällä. Ainut ero oli, että tämän edeltävän traumaattisen tilanteen kohdalla purkukokousta ei oltu järjestetty. Hän itse pohti, että voimakkaiden reaktioiden syynä saattoi olla se, että liian paljon järkyttäviä tapahtumia sattui lyhyen ajan sisällä:

”Että ehkä siinä nyt sit vaan yksiselitteisesti liian paljon kertyi, ja lyhyellä aikavälillä, ja sitte ei enää kestänyt.” (H3)

Kommentti osoittaa, että kyseinen haastateltava oli kriittisen tilanteen tapahtuessa kohdannut omat jaksamisen rajansa; liian monta kriittistä tilannetta oli tapahtunut lyhyen ajanjakson sisällä. Se, miten kriittinen tilanne muodostui pysäyttäjäksi hänen kohdallaan, tiivistyy haastateltavan kommentissa:

”(...) Totesin, että en ole ihan varma tän tapahtuman jälkeen, että pystynkö enää tekemään omaa työtäni edes. Että tavallaan se oli niin järkyttävä tapahtuma, että se vei oikeestaan uskon omiin kykyihin.” (H3)

Haastateltavan reaktiot eivät olleet vain järkytystä, vaan kriittinen tilanne aiheutti epäuskon omaan ammattitaitoon ja kykyihin, ja sai epäilemään sitä, pystyykö haastateltava enää jatkamaan työssään. Kyseisen haastateltavan reaktio oli ollut kaikista voimakkain, mutta kriittinen tilanne oli aiheuttanut myös muissa haastateltavissa hieman samankaltaisia reaktioita. Olen edellä kertonut siitä, miten kaikki haastateltavat kokivat olleensa kriittisen tilanteen jälkeen työkyvyttömiä. Moni haastateltava

oli myös epäillyt sitä, olivatko he toimineet oikein ennen kriittistä tilannetta ja sen aikana. Kriittinen tilanne oli siis myös heidän kohdallaan toiminut eräänlaisena pysäyttäjänä, ei vain niin voimakkaana kuin edellä esitetyn haastateltavan kohdalla. Edellä esitetty sitaatti tuo esille, että hänen reaktionsa olivat paljon rajumpia ja pitkäkestoisempia kuin muilla haastateltavilla. Kriittisen tilanteen pysäyttävä vaikutus oli siis todella suuri hänen kohdallaan.

Kriisityön asiantuntijat ovat määritelleet syitä sille, mistä kriisien pysäyttävä vaikutus johtuu. Heiskanen, (1995, 16, 23) on todennut kriisien muuttavan aina elämää ja pakottavan luopumaan vanhasta. Hän on todennut lisäksi, että kriisi saattaa pysäyttää myös siksi, että se muuttaa käsitystä minästä. Heiskanen mukaan ihminen saattaa kriisin aikana huomata mielikuvan omasta itsestä olevan väärä tai puutteellinen, jolloin ihmisen on korjattava tai rakennettava käsitys itsestä uudelleen. Ruishalme ja Saaristo (2007, 27) taas kirjoittavat siitä, että kriisissä ihminen joutuu vastakkain sellaisen tilanteen kanssa, johon hänellä ei ole olemassa valmiina ratkaisua. Heidän mukaansa kriisit pysäyttävät, koska ihminen kokee olevansa kyvytön tilanteen aiheuttamien vaatimusten edessä ja tapahtumien ymmärtäminen on vaikeaa. Nämä seikat todentuivat haastateltavieni kokemuksissa, ja etenkin epävarmuus omiin kykyihin ja ammattitaitoon tuli esille monen puheessa. Haastateltavat, ainakin voimakkaimmin reagoivat, olivat luultavasti joutuneet vastakkain tällaisten edellä esitettyjen ajatusten ja kysymysten kanssa. Kriisi ei siis pakota käsittelemään ainoastaan tapahtunutta ja työelämään liittyviä asioita, vaan myös monia erilaisia puolia ihmisen henkilökohtaisessa elämässä.

Minkälaisen merkityksen kriittisten tilanteiden purku sitten saa edellä esitetyn kaltaisessa pysäyttävässä kokemuksessa? Tarkastellaan tätä sellaisten haastateltavien kokemusten avulla, jotka olivat reagoineet kriittiseen tilanteeseen voimakkaimmin. Heidän kokemustensa kautta voidaan saada näkökulmaa siihen, miten purkukokous koetaan tilanteessa, jossa kriittisen tilanteen pysäyttävä vaikutus on suuri. Seuraavat sitaatit kuvaavat tiivistetysti heidän kokemustaan purkukokouksesta:

”Se mitä siinä jäi niinkun mulle pysyvästi mieleen, oli ne muutaman ihmisten reaktiot, oma reaktio. Mä muistan hyvin tuntuvasti sen, mitä mä sanoin siinä. Siis se, minkä mä tunsin, oli turta. Mä oli oikeesti kertakaikkiaan niin sokissa.” (H3)

”Ja minusta on mieleenkiintoinen, että mä muistan tarkasti, erittäin tarkasti, sen vetäjän ekat sanat ja sitte sen ilmapiirin ku jokainen alkaa kertoa, ja mä muistan sen paikan, missä mä istuin. (...) Että varmaan se semmonen sokkitilan, tai jonkun, mikä, miksi sitä nyt sanois. Niin sen.”(H2)

Molempien puheesta korostuu kokemus sokkitilasta, joka heillä oli ollut purkukokouksen aikana.

Toiselle haastateltavalle tämä on ilmennyt turtuvuutena, toiselle oman sokkitilan vuoksi etenkin purkukokouksen alku oli piirtynyt tarkasti muistiin yksityiskohtia myöden. Heidän kokemustensa pohjalta voidaan ajatella, että purkukokouksessa kuulluilla sanoilla, etenkin vetäjän puheella, on vaikutusta osallistujiin, ja nämä sanat ja tapahtumat jäävät syvästi mieleen. Juuri nämä voimakkaimmin reagoivat osasivat hyvin tarkasti kertoa paitsi omasta olotilastaan myös muiden reaktioista ja vetäjän sanoista purkukokouksessa. Purkukokouksen kannalta on siis hyvin tärkeää huomioida se, miten kriittisestä tilanteesta, siihen osallistuneista työntekijöistä sekä heidän reaktioistaan puhutaan, sillä juuri nämä asiat jäävät syvälle osallistujien mieleen.

Millainen vaikutus purkukokouksella koetaan olevan kriittisessä tilanteessa, joka on pysäyttävä ja voimakkaita reaktioita aiheuttava? Muutaman haastateltavan perusteella kaikenkattavaa vastausta on mahdotonta antaa, mutta tarkastellaan kysymystä sen haastateltavan kokemuksen kautta, joka toi esille ajatuksen siitä, voiko enää jatkaa omassa työssään kriittisen tilanteen jälkeen. Seuraavassa sitaatissa haastateltava vastaa kysymykseen siitä, millainen olotila hänellä oli purkukokouksen jälkeen:

”Mä olin varmaan aika tyhjä kaikenkaikkiaan. Piti vain kestää ja kestää ja kestää.” (H3)

Haastateltavan vastauksessa korostuu kokemus tyhjiydestä ja toisaalta tuntemus siitä, miten hänen oli vain sinniteltävä ja kestävä vaikeassa tilanteessa. Haastateltava koki, että hänen kohdallaan purkukokous ei ollut riittänyt keinoksi palautua ja selviytyä kriittisestä tilanteesta. Niiden haastateltavien tuntemukset, joiden kohdalla kriittisen tilanteen pysäyttävä vaikutus ei ollut suuri ja heidän reaktionsa olivat lievempiä, olivat purkukokouksen jälkeen toisenlaisia. Joku koki purkukokouksen tuoneen lohdullisuutta kriittisen tilanteen jälkeen, toinen koki saaneensa uskoa omiin kykyihin purkukokouksen kautta. Useampi haastateltava toi myös esille, että purkukokouksen avulla paluu omaan työhön oli ollut helpompaa. Heidän kokemuksessaan purkukokouksella oli siis ollut enemmän vaikutusta kuin voimakkaimmin reagoivan.

Haastateltavien kokemusten perusteella purkukokous koetaan merkityksellisenä ja hyödyllisenä, kun kriittinen tilanne aiheuttaa reaktioita, mutta nämä reaktiot eivät ole äärimmäisen voimakkaita. Todella järkyttävien ja voimakkaita reaktioita aiheuttavien kriittisten tilanteiden kohdalla purkukokous ei haastateltavien kokemuksissa näytä riittävän avuksi. Sitä kautta työntekijät kuitenkin pääsevät purkamaan päällimmäiset tuntemukset ja osoittamaan tilanteen aiheuttamien reaktioiden voimakkuuden. Purkukokous on se siis kanava, jota kautta oman tunnetilan ja ajatukset voi tuoda esille, ja kanava, jonka kautta niiden pitäisi tulla huomioiduiksi. Purkukokouksen kautta voimakkaasti reagoiville pystytään siis tarjoamaan lisää apua ja heidät voidaan ohjata tarvittavan tuen piiriin. Ilman purkukokousta työntekijät jäävät omilleen ja pahimmassa tapauksessa eivät saa

kriittisessä tilanteessa tukea lainkaan. Vaikka purkukokous saattaa vaikuttaa riittämättömältä avulta, on se kuitenkin apuna jatkohoidon ja seurannan tarpeen arvioinnissa. Toisin sanoen sillä on tärkeä tehtävä myös sellaisissa tilanteissa, joissa se ei yksinään riitä tukimuodoksi kriittisestä tilanteesta selviytymiseen.

7.2 Kriittinen työtilanne ammatillisena kasvuna

Jokaisen haastateltavan kanssa keskustelin kriittisen tilanteen vaikutuksesta omaan työskentelyyn. Kysyin heiltä esimerkiksi siitä, onkin kriittinen tilanne vaikuttanut heidän työskentelytapoihinsa jotenkin. Moni haastateltava toi esille sellaisia asioita, joita kriittinen tilanne oli heidän työskentelyssään muuttanut. Yksi haastateltavista kuitenkin korosti muita enemmän kriittisen tilanteen ja purkukokouksen vaikutuksia ammatillisuuteen ja omassa työssään kehittymiseen, ja hän palasikin tähän aiheeseen useamman kerran haastattelun aikana. Vaikka hän koki työssä vastaantulevat kriittiset tilanteet vaikeina, osasi hän ottaa niihin myös toisenlaisen näkökulman:

” Siinä tavallaan kehittyä ja muovaantuu ite koko ajan siinä niinku työntekijänä, että työ tekijäänsä opettaa. Ilman näitä kokemuksia ei voi ammatillisesti, se ei oo sitä ammatillisuutta tai ammattitaitoa ennenku sä oot sitä kehittäny.” (H5)

Hän korosti puheessaan, että kriittiset tilanteet ovat myös tilanteita, jotka kehittävät ammattitaitoa ja tuovat kokemusta. Ne eivät hänen mielestään ole siis ainoastaan vaikeita tilanteita, joista on selviydyttävä, vaan hänen puheessaan korostui ajatus siitä, että kriittisistä tilanteista voi oppia ja niiden kautta on mahdollisuus kehittyä omassa ammatissaan. Toinen haastateltava pohti myös ammatillista kokemusta, mutta sen toi esille erilaisesta näkökulmasta. Hän näki ammatillisen kokemuksen yhtenä voimavarana, joka auttaa selviytymään ja toisaalta suojautumaan kriittisissä tilanteissa:

”No varmaan se ikä, kokemus, koulutus, yhteistyö. Eli niinku ammatillisessa mielessä, että.” (H1)

Vastauksessaan hän kertoo tekijöistä, joiden kokee auttavan kriittisissä tilanteissa ja niistä selviytymisessä. Hän ei edellisen haastateltavan tavoin tuonut esille kriittisistä tilanteista oppimista ja kokemuksen kartuttamista, vaan näki, että työkokemus on iän, koulutuksen ja yhteistyön ohella yksi tekijä, joka saattaa toimia voimavarana kriittisestä tilanteesta toipumisessa.

Kumpikin näistä näkökulmista on tärkeä, ja ne saavat tukea kriisityön ammattilaisten ja asiantuntijoiden näkemyksistä. Pohjolan-Pirhonen (2007, 186) on todennut, että kokemus ja ammattitaito auttavat työntekijää selviytymään työtehtävistään jokaisena työpäivänä, ja hänen mukaansa parhaassa tapauksessa työntekijä kokee ammatillisuuden ja kokemuksen voimavaranaan.

Myös Saari (2003, 277-278) kirjoittaa, että kokemus, ammattirooli ja koulutus saattavat toimia suojakeinoina kriittisissä työtilanteissa. Heiskanen ja Salonen (1997, 117-118) taas ovat kirjoittaneet siitä, että kriisit sisältävät aina mahdollisuuden kasvuun ja oppimiseen. Heidän mukaansa kriittiset tilanteet saattavat opettaa työntekijää ja tuoda hänelle uudenlaista ammattitaitoa. Tässä näkökulmassa on kuitenkin otettava huomioon se, että kriittiset tilanteet eivät automaattisesti muodostu osaksi ammattitaitoa, sillä nämä tilanteet asettavat ammatillisuuden aina koetukselle, eikä ammattitaitoisinkaan työntekijä kykene suojautumaan kaikelta. Pohjolan-Pirhonen (2007, 184-185) onkin todennut, että ammatillisuuden kasvu ja sen ylläpito lähtee työntekijän kyvystä huolehtia itsestään. Hän korostaa, että traumaattiset työtilanteet on käsiteltävä kokonaan, ja omaa vointia on tarkkailtava ja hyvinvoinnista huolehdittava. Hän toteaa lisäksi, että käsittelemättömät kriittiset tilanteet eivät siis muodostu voimavaraksi, vaan vaarantavat työntekijän hyvinvoinnin ja luottamuksen ammattitaitoon.

Millaisen merkityksen purkukokous sitten saa, kun kriittistä tilannetta tarkastellaan ammatillisen kasvun näkökulmasta? Erään haastateltavan puheesta löytyy vastaus tähän kysymykseen:

”Ja siitä opittiin tosi paljon, että jotenki, vaikka oli tosi surullinen tapahtuma, niin se ammatillisuus jotenkin sillä lailla vahvistui sen kokouksenkin aikana.” (H5)

Haastateltavan vastauksesta selviää, että vaikka kyseessä oli todella surullinen ja järkyttävä tilanne, pystyi hän tarkastelemaan tapahtumia ja etenkin purkukokousta toisenlaisestakin näkökulmasta. Hänen kokemuksessaan purkukokoukselle muodostuu tärkeä rooli ammatillisuuden vahvistumisen kannalta. Kriittinen tilanne oli aiheuttanut surua, mutta toisaalta sen kautta oli ammatillisesti opittu paljon. Haastateltavan mukaan ammatillisuuden vahvistumiseen vaikutti etenkin se, että purkukokouksessa todettiin työntekijöiden toimineen oikein ja tehneen kaikkensa:

”Ja sit se ammatillisuus vahvistui jotenki siinäkin tilanteessa, että se tavallaan niinku tietoisesti sanottiin ja sanotettiin, että siinä oli toimittu, ja kun sitähan itte aina miettii, että onkohan se toiminta siinä ollu, ja kritisoi ja miettii monta kertaa läpi, niin se sanotettiin siinä monen ihmisen suulla, että enempää ei olis voitu tehdä.” (H5)

Haastateltavan mukaan ammatillisuutta auttoi vahvistamaan se, että purkukokouksessa todettiin jokaisen tehneen kaikkensa. Hänen vastauksensa kertoo siitä, että ei vain yksi, vaan useampi osallistuja oli todennut, että tilanteessa oli tehty kaikki mahdollinen. Haastateltavan kokemuksesta heijastuu, että yhteinen kuvan rakentaminen tilanteesta oli ollut helpottavaa, varsinkin kun kriittinen tilanne oli aiheuttanut epäilyksiä ja kritiikkiä omaa toimintaa ja osaamista kohtaan. Purkukokouksessa nämä epäilykset olivat hälventyneet, ja tähän oli auttanut etenkin se, että

osallistujat olivat yhdessä rakentaneet tätä näkemystä ja tukeneet toisiaan. Samalla tämä purkukokouksessa tapahtunut yhteistyö oli auttanut vahvistamaan haastateltavan ammatillisuutta.

Myös toinen haastateltava oli purkukokouksen myötä saanut uudenlaisen näkökulman työhönsä. Hän oli purkukokouksen avulla ymmärtänyt, että tällaiset kriittiset tilanteet ovat osa hänen työtään, ja että vastaavanlaisia tilanteita saattaa myöhemminkin tulla työssä vastaan:

”Tavallaan, ku me ollaan tämmösessä työssä, niin se mahdollisuus, että näitä tapahtumia on, niin se on olemassa lähes koko ajan. (...) Että se niinku tavallaan konkretisoi minulle sen, että tää työ on todella tämmöstä.” (H2)

Purkukokous oli tehnyt haastateltavalle todeksi sen asian, että kriittiset työtilanteet, tai niiden mahdollisuus, on läsnä hänen työssään. Sitaatista voi päätellä lisäksi sen, että purkukokous oli konkretisoinut hänelle osaltaan sitä tosiasiaa, että vaikka hän ammatillisesti toimisi oikein ja tekisi kaikkensa, ei kriittisiä tilanteita voi siltikään aina estää tapahtumasta. Purkukokous oli siis avannut haastateltavalle uuden ja laajemman näkökulman hänen työhönsä ja kriittisiin tilanteisiin osana sitä. Se oli osoittanut haastateltavalle, että on olemassa tilanteita, joihin ammattitaitoinenkaan työntekijä ei kykene vaikuttamaan.

Vaikka kaikki haastateltavat eivät puhuneet kriittisistä tilanteista ammatillisen kasvun mahdollisuutena, oli kriittinen tilanne kuitenkin monen haastateltavan kohdalla vaikuttanut heidän työskentelytapoihin. Moni haastateltava toi esille, että kriittinen tilanne oli tuonut pysyvän vaikutuksen omiin työtapoihin. Toisin sanoen kriittinen tilanne oli saanut haastateltavat tarkastelemaan ja kehittämään omia työskentelytapojaan:

”Ilman muuta kaikki tällaset tilanteet niinku niitä mielessä käy niin paljon läpi, että nehän on sitä, minkä avulla sitä oppii ja kehittää sitä omaa työtä ja ammatillisuutta sitten jatkossa. Vastaavissa tilanteissa, tai ennaltaehkäisemään tilanteita, taikka hoitamaan ne entistä paremmin, tai jotenki, että jos ei, jos miettii, että onko huomannu tai huomioinu jotaki, niin seuraavassa sitte kyllä muistaa ja.”(H5)

Tämä sitaatti korostaa sitä, että kriittiset tilanteet ovat aina myös tilanteita, joista huomaamattakin oppii asioita. Haastateltava kuvailee, kuinka kriittisiä tilanteita ja omaa toimintaa niissä, käy mielessä läpi useaan kertaan. Haastateltavan mukaan kriittisen tilanteen käsittely useita kertoja omassa mielessä onkin juuri se prosessi, jonka avulla kriittisistä tilanteista opitaan. Kyseinen haastateltava kertoo sitaatissa siitä, että seuraavassa samanlaisessa tilanteessa muistaa varmasti tehdä kaikki sellaiset asiat, jotka ensimmäisessä tilanteessa ovat jääneet askarruttamaan. Haastateltavan kokemus osoittaa, että kriittisen tilanteen läpikäynti on tärkeää myös siitä syystä,

että samalla kun tilanteesta oppii uutta, on omaa työskentelyä mahdollista kehittää ja parantaa. Moni haastateltavista näytti näitä asioita miettineen ja niiden pohjalta muuttaneen jotain työskentelyssään. Asiat, joita työskentelytavoissa oli muutettu, vaihtelivat:

”On, musta on tullu entistä varovaisempi. Mä kirjaan entistä tarkemmin Efficaan (...).” (H1)

”Ja se askarrutti minua sillä tavalla, että mun piti saada siitä tietoa.” (H2)

” Sitte myöski varmaan se, että et jotenkin oon ehkä oppinu hellittämään sen. (...) Ei sillä lailla, että mä työssäni päästän irti, vaan että voi antaa itelle armoa myöski (...).” (H3)

Ensimmäinen näistä sitaateista tuo esille, että haastateltava oli muuttunut varovaisemmaksi työssään. Tällä hän tarkoitti sitä, että arvioi potilaiden tilanteita tarkemmin ja puuttuu tilanteisiinsa matalammalla kynnyksellä. Haastateltava kertoi lisäksi, että oli alkanut kirjata potilasasiakirjoihin tietoja yksityiskohtaisemmin. Myös pari muuta haastateltavaa toi esille tällaista varovaisuutta, mutta toivat samassa yhteydessä esille oman arviointikyvyn parantuneen työssään. Toisessa sitaatissa kuvastuu kriittisen tilanteen aiheuttama tiedonjano; haastateltavalle oli tullut tarve ymmärtää kriittistä tilannetta ja siihen liittyviä asioita tarkemmin. Samalla hän oli halunnut kasvattaa omaa ammattitaitoaan hankkimalla uutta tietoa. Haastateltava toi esille, että tiedon hankinta oli muuttanut häntä myös sillä tavalla, että hänestä oli tullut työssään rohkeampi ja hänen oli helpompi puhua potilaiden kanssa vaikeista ja hyvin henkilökohtaisista aiheista. Kolmas sitaatti tuo esille, että haastateltavan asenne omaa itseään kohtaan oli muuttunut; hän oli oppinut olemaan itseään kohtaan armollisempi sellaisissa tilanteissa, joissa hän ei yksinkertaisesti voi tehdä mitään. Haastateltava oli oppinut, että on olemassa tilanteita, joista ei ole tarpeen syyttää itseään, ja joissa työntekijä ei mahda mitään, vaikka hän tekisi kaikkensa.

Haluan vielä erikseen kertoa erään haastateltavan esille tuomasta asiasta, jonka hän oli toisaalta kriittisen tilanteen toisaalta työkokemuksen kautta oppinut. Tämä seikka tulee esille hänen toteamuksessaan:

”Ja siinäkin on nyt jo niin, että osaa sitä käyttääkin oikealla tavalla, ja vähän niinku osaa jo miettiä niitä tilanteita, että kuinka se menee eteenpäin, että mihin tilanteeseen se kannattais kutsua niille asiakkaille, että.”(H5)

Haastateltava kertoi, että osaa nyt itsekin tarjota ja järjestää potilaille ja asiakkaille paremmin henkistä ensiapua, kun itsellä on omakohtainen kokemus avusta, ja toisaalta enemmän kokemusta omasta työstään. Toisin sanoen haastateltavan oli helpompi arvioida tilanteita, joissa henkiselle ensiavulle saattaisi olla tarvetta. Hän toi lisäksi esille, että pyrkii omassa työyhteisössäänkin

vaikuttamaan siihen, että työntekijöille järjestettäisiin kriittisen työtilanteen jälkeen mahdollisuus purkukokoukseen:

”Mutta sitte ne tilanteet on, että kyllä ite aina yritän vaikuttaa siihen, että niitä järjestetään tarvittaessa, ja vaikka vähän turhastakin, että niitä olis sitte. Ku eihän sitä nyt aina voi niin arvioida, että milloin tarvii ja milloin ei, että jos tulee mieleen, niin pitäis ainaki, silloinkihan vois järjestää sen. Niin, mutta sitte ne voi olla, että kuulee, että eilen on sattunu sellaista, eikä ite oo ollu siinä osallisena niin. Että ehkä enemmän niinku vielä sitä pitäis pitää yllä, että.” (H5)

Haastateltavan mielestä välillä on vaikea arvioida, olisiko purkukokous syytä järjestää työntekijöille vai ei. Hän on kuitenkin sitä mieltä, että purkukokous olisi syytä järjestää, jos ajatus purkukokouksen tarpeesta tulee esille. Hänen mielestään purkukokous olisi parempi järjestää mieluummin liian matalalla kynnyksellä kuin jättää järjestämättä, koska työntekijöiden tarpeet ovat erilaisia. Haastateltava toteaa, että on kuullut kriittisistä tilanteista, joissa ei itse ole ollut mukana, ja joissa purkukokousta ei ole järjestetty. Hän toteaaakin sitaatin lopussa, että hänen työyhteisössään olisi ehkä tarvetta pitää enemmän purkukokouksien järjestämiseen kannustavaa ilmapiiriä yllä.

Tässä luvussa olen käynyt läpi kriittistä tilannetta ammatillisuuden kasvun näkökulmasta ja pohtinut haastateltavien kokemusten perusteella purkukokouksen tehtävää ja roolia siinä. Tiivistetysti voidaan esittää, että kun kriittistä tilannetta tarkastellaan ammatillisen kasvun näkökulmasta, on purkukokouksilla tärkeä tehtävä. Purkukokous voi näissä tilanteissa toimia ammatillisen kasvun alustana ja alkusysäyksen antajana. Toiset kuvailivat ammatillisuuden vahvistuneen jo purkukokouksessa. Toisten kokemukset kertoivat siitä, että purkukokouksesta oli saatu tärkeitä näkökulmia ja tietoja, jotka olivat purkukokouksen jälkeen vaikuttaneet ammatillisuuteen. Etenkin muutaman haastateltavan kohdalla purkukokous oli auttanut uudenlaisen näkökulman rakentamisessa omaan työhön ja kasvattanut heitä ammatillisesti. Purkukokous saattaa siis auttaa työntekijöitä tarkastelemaan ja purkamaan kriittistä tilannetta niin, että se muodostuu osaksi ammattitaitoa ja nähdään opettavana kokemuksena. Toisaalta purkukokous saattaa antaa alkusysäyksen omien työtapojen ja oman ammatillisuuden kehittämiseen.

7.3 Kriittinen työtilanne yhdistävänä tekijänä

Monen haastateltavan kriittisen tilanteen kokemuksesta heijastui myös sen työyhteisöä yhdistävä vaikutus. Kriittinen työtilanne oli tuonut työtoverit lähemmäs toisiaan ja kriittisen tilanteen kokeminen oli muodostunut työyhteisöä yhdistäväksi tekijäksi. Haastateltavien puheesta oli pääteltävissä, että toisten kohdalla purkukokous oli yhtenäistänyt koko työyhteisöä, toiset taas toivat esille, että se oli lähentänyt heitä tiettyjen työtovereiden kanssa:

”(...) siellä oli paljon empatiaa niinku liikkui siinä porukassa, ja sitä yhteisymmärryksen tunnetta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, ja sitä surua oli tosi paljon. Ja semmosta jakamisen fiilistä. Hyvä, tai se oli semmonen hyvä ilmapiiri” (H5)

”Mut mä muistan, että kollegan kans sitte, joka oli kans ollu tämmösessä, niin puhuttiin sitä ja, käytiin vielä läpi. Ja mietittiin, että kuinkas nyt ja. Et se semmonen jakaminen vielä sitte täällä lähityökavereitten kanssa niin varmaan helpotti kans sitä tuota taakkaa.” (H2)

”Sitte soiteltiin vielä sen toisen kans, joka siinä oli ja. Jälkeenpäinkin monta kertaa puhuttu siitä.” (H4)

Ensimmäisessä sitaatissa korostuu koko työyhteisöä yhdistävä kokemus. Kahdessa jälkimmäisessä sitaatissa taas on esillä kokemus lähentymisestä yhden tai muutaman työtoverin kanssa. Nämä haastateltavat kertoivat, että keskustelivat tilanteesta etenkin sellaisten työtovereiden kanssa, joilla oli samankaltainen kokemus taustallaan. Näitä kaikkia kokemuksia kuitenkin yhdistää se, että haastateltavat purkivat ja jakoivat kriittistä tilannetta työtovereiden kanssa keskustelemalla. Mukaan mahtui kuitenkin myös toisenlainen työyhteisön tukea osoittava tekijä. Eräs haastateltavista kertoi toisenlaisesta kokemuksesta työyhteisön tuesta kriittisen tilanteen aikana:

”Ja meillä oli silloin asiakkaita ja potilaita tota noin niin muitakin, eikä ollu mikään niin sanotusti rauhallinen, mutta mun työkaverit sitten järkkäs niin, että mä sain hoitaa vain sitä.(...) Mutta se, sitte jotenki tuntui, että niinku se, että mä tein ne kaikki,(...) se oli kaikki sitä työtä tavallaan mun ittenikin hyväksi, että mä sain hoitaa sen asian loppuun rauhassa, ja mun työkaverit antoi siihen tilaisuuden, ja se tilanne antoi sen mahiksen, että.” (H5)

Haastateltava kertoo sitaatissa, miten työyhteisön tuella hän oli saanut hoitaa työtehtävänsä kriittisessä tilanteessa loppuun, ja juuri sitä vauhtia kuin hän itse kykeni. Hän kertoo, kuinka työvuoro oli ollut kiireinen, mutta silti työtovereiden avulla tilanne oli järjestetty niin, ettei haastateltavan tarvinnut siirtyä työtehtävästä toiseen, vaan hän oli saanut keskittyä vain tähän yhteen työtehtävään. Haastateltava koki, että tällä oli ollut suuri merkitys hänen selviytymiselleen kriittisen tilanteen jälkeen. Hänen kokemuksensa korostaa sitä, että aina työtovereiden avun ei tarvitse olla kuuntelemista ja keskustelemista, vaan esimerkiksi työjärjestelyjen tekeminen voi olla yhtä tärkeää.

Myös kriisityön asiantuntijat ovat painottaneet työyhteisön tuen tärkeyttä kriittisestä tilanteesta selviytymisessä. Dyregrov (1994, 233) on todennut, että työtovereiden kesken syntyy tukea antava ilmapiiri helpoiten silloin, kun samaan työyhteisöön kuuluvat ovat kokeneet tilanteen yhdessä. Hänen mukaansa etenkin onnettomuustilanteissa yhdessä työskennelleet tukevat usein toisiaan ja

heidän välilleen muodostuu vahva ryhmätunne. Muutamat haastateltavat kertoivatkin juuri tällaisesta kokemuksesta, ja etenkin tämän luvun ensimmäinen sitaatti kuvastaa hyvin ryhmätunnetta. Nurmen (2006, 161-162) mukaan kriittisen tilanteen purkaminen yhdessä muiden kanssa on havaittu hyvin tärkeäksi toiminnaksi ihmisen selviytymisen kannalta, oli kyseessä sitten millainen ihmisen kohtaama kriisi tahansa. Hän toteaaakin, että pahinta, mitä ihmiselle voi kriittisen tilanteen jälkeen tapahtua, on se, että hän jää kokemuksensa kanssa yksin. Ruishalme ja Saaristo (2007, 106) taas kirjoittavat vertaistuesta, jossa perusperiaatteenahan on, että esimerkiksi samankaltaisen kriittisen tilanteen kohdanneet jakavat yhdessä kokemuksiaan. He painottavat vertaistuen tärkeimpiin etuihin kuuluvan sen, että vertaistuessa osallistujat tietävät ja ymmärtävät, mitä toinen käy läpi. Haastateltavieni kokemukset osoittavat, että haastateltavat olivat purkukokouksen jälkeen jatkaneet vertaistuen saamista ja antamista työtovereidensa kanssa. Heidän kokemuksensa osoittavat, että työyhteisö oli toiminut yhtenä tärkeänä voimavarana ja tuen antajana sekä kriittisen tilanteen aikana että sen jälkeen. Haastateltavien kokemukset vahvistavat samalla myös edellä esitettyjä työyhteisön tuen tärkeyttä korostavia näkemyksiä.

Tarkastellaan seuraavaksi jälleen sitä, millaisen roolin purkukokous saa kokemuksessa, jossa kriittinen tilanne muodostuu työyhteisöä yhdistäväksi tekijäksi. Tiivistetysti voidaan todeta, että kriittisten tilanteiden purulla on merkittävä tehtävä yhteisöllisyyden tunteen voimistamisessa, sillä monet haastateltavat kokivat, että yhteisöllisyyden tunne oli tullut esille ja voimistunut juuri purkukokouksen aikana. He toivat esille että joko purkukokouksen ilmapiirissä oli ollut yhteisöllisyyden tunnetta, tai että purkukokous kokonaisuudessaan oli yhdistänyt työyhteisöä:

” Sitä ymmärrystä nousi siitä yhteisöllisyydestä, ja siitä, että kuinka paljon ihmiset tosiaan liikuttuu näistä vaikeista tapauksista. Ja tavallaan mä niinkun ymmärsin sitte senkin, että miksi sitte olikin niin laajasti ihmisiä kutsuttu, että se oli sellanen, joka kosketi niin monia asioita. Ja se ymmärrys sitte eri ihmisten pienistäkin rooleista, että miten se liikuttaa ja.” (H5)

Yhteisöllisyyden tunteesta olen puhunut jo edellä kertoessani niistä tekijöistä, jotka purkukokouksessa toimivat. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna oli kuitenkin mielenkiintoista huomata, että myös sellaiset haastateltavat, jotka eivät kokeneet itse suoraan saaneet apua purkukokouksesta, kokivat sen hyödyttäneen kuitenkin työyhteisön tasolla:

”Mut en mä konkreettisesti usko, että se niinku palautti mun työkykyä millään lailla. Se mitä se teki todennäköisesti oli yhtenäisti meidän työyhteisöä.” (H3)

Haastateltava näki siis purkukokouksen vaikuttaneen enemmän koko työyhteisön selviytymiseen kuin omaan selviytymiseensä kriittisestä tilanteesta. Onkin tärkeää huomata, että purkukokous saattaa auttaa työntekijöitä myös muilla tavoilla, kuin vain sille yksilötasolla asetettujen tavoitteiden kautta.

Purkukokous ei siis aina välttämättä auta työntekijää yksilönä, mutta se voi kuitenkin auttaa työyhteisöä yhtenäistämällä ja tiivistämällä sitä. Haastateltavan kokemuksen perusteella purkukokouksen saavutuksia ei tulisi arvioida vain sen kautta, miten se on auttanut yksittäistä työntekijää, vaan saavutuksia tulisi tarkastella lisäksi laajemmin työyhteisön tasolla.

Purkukokousten merkitystä työyhteisön yhtenäistämässä voidaan tarkastella myös toisenlaisesta näkökulmasta. Edellä kerroin siitä, miten työntekijät olivat käyneet niin sanotusti epävirallisia keskusteluja keskenään kriittisestä työtilanteesta. On kuitenkin muistettava, että näitä epävirallisia keskusteluja ei voida pitää samankaltaisina purkukokouksen kanssa. Viitataan tässä Saaren (2003, 80, 279) ajatuksiin siitä, että kriittinen työtilanne ja sen aiheuttama stressi vaatii aina käsittelyä, joten työntekijät joutuvat käsittelemään kriittistä tilannetta, järjestettiin purkukokousta tai ei. Saaren mukaan ilman ohjattua purkukokousta työntekijät pyrkivät käsittelemään tilanteen omin keinoin, mutta joskus nämä keinot saattavat kuitenkin olla hyödyttömiä, tai jopa epäedullisia kriittisestä tilanteesta selviytymistä ajatellen. Saaren mukaan käsittelemättömät kriisit ja riittämättömät selviytymiskeinot voivat näkyä työpaikalla esimerkiksi huonona työskentelyilmapiirinä. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työntekijöiden käsittelemättömät kriisit saattavat siis vaikuttaa koko työyhteisöön negatiivisesti ja hankaloittaa yhteistyön sujumista. Haastateltavien kokemusten perusteella purkukokous on turvaamassa työyhteisön hyvää ilmapiiriä. Tästä näkökulmasta purkukokous saa työyhteisön ilmapiirin ongelmia ennaltaehkäisevän merkityksen. Toisaalta haastateltavien kokemukset osoittava, että purkukokous saattaa vaikuttaa työyhteisöön ja sen yhteishenkeen positiivisesti. Näissä kokemuksissa purkukokoukselle muodostuu työyhteisön yhteisöllisyyttä parantava merkitys.

8. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen pro gradu -tutkielmassani tutkinut Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun ryhmän järjestämiä kriittisten tilanteiden purkuja sairaalan henkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden näkökulmasta. Tarkoitukseni on ollut tutkimukseni kautta tavoittaa purkukokoukseen osallistuneiden kokemuksia vastaamalla tutkimukseni pääkysymykseen: millaisia kokemuksia haastateltavilla on kriittisten tilanteiden purusta. Tarkentavien kysymysten kautta olen pyrkinyt selvittämään, mikä haastateltavien kokemusten perusteella kriittisten tilanteiden purussa on toiminut ja mikä ei, ja millaisia parannusehdotuksia heillä on purkukokouksia varten. Olen siis pyrkinyt selvittämään, mitkä asiat työntekijöistä ovat tuntuneet hyödyllisiltä ja tärkeiltä, mitä asioita he ovat purkukokouksissa kritisoineet, ja miten he oman kokemuksen kautta purkukokouksia muuttaisivat, tai mitä he niihin lisäisivät.

Purkukokouksissa toimineet tekijät

Haastateltavien kokemusten perusteella purkukokouksessa toimineiksi tekijöiksi muodostuivat purkukokouksen ilmapiiri, sisältö, päävetäjä sekä purkukokouksen vaikutukset työkykyyn. Näiden lisäksi toimineeksi tekijäksi muodostui se, että työntekijöille ylipäättään tarjottiin mahdollisuus osallistua purkukokoukseen. Ilmapiiri oli tekijä, josta jokainen haastateltava kertoi, ja johon jokainen oli kiinnittänyt huomiota. Ilmapiiriin liittyneet tekijät olivat jääneet hyvin yksityiskohtaisesti haastateltavien mieliin, ja he osasivat tarkasti määritellä ne elementit, jotka ilmapiiristä tekivät toimivan. Toimivaan ilmapiiriin he liittivät luottamuksellisuuden, rauhallisuuden, avoimuuden ja hyväksynnän elementtejä. Tulosten perusteella purkukokouksiin oli muodostunut ilmapiiri, jossa omaa kriittisen tilanteen kokemusta oli turvallista ja rauhallista jakaa.

Olennaisimmat purkukokouksen sisällössä toimineet tekijät liittyivät siihen, miten tunteita ja ajatuksia oli käsitelty, ja miten ne oli hyväksytty ja normalisoitu. Haastateltavien kokemuksista heijastui, että kaikille osallistujille oli annettu purkukokouksissa mahdollisuus puhumiseen, heidän erilaiset tunteensa oli otettu vastaan ja niille oli annettu purkukokouksessa tilaa. Tämän lisäksi sisällössä koettiin toimivaksi faktatiedon saaminen tapahtumista, jonka perusteella haastateltavat olivat pystyneet rakentamaan tapahtumista kokonaisnäkemyksen. Nämä sisältöön liittyneet tekijät ovat lähellä defusingille asetettuja tavoitteita, joten ne voidaan ajatella myös positiiviseksi palautteeksi henkisen ensiavun ryhmälle. Haastateltavat nimesivät toimiviksi tekijöiksi juuri niitä tekijöitä, joiden tavoittamiseen purkukokouksissa pyritäänkin.

Kolmas purkukokouksessa toimineista tekijöistä liittyi siihen, miten purkukokous oli vaikuttanut työkyvyn palautumiseen. Merkittävää tässä tekijässä oli se, että lähes kaikki haastateltavat kokivat purkukokouksen vaikuttaneen työkyvyn palautumiseen, joko suoraan tai välillisesti. Ainoastaan

yksi haastateltavista ei ollut kokenut työkykyä palauttavia vaikutuksia. Tiivistetysti esitettynä näiden kokemusten perusteella purkukokous oli auttanut haastateltavia palautumaan nopeammin kriittisestä työtilanteesta. Osa koki purkukokouksen vaikuttaneen työkykyynsä välittömästi niin, että purkukokouksen avulla oli välttytty sairauslomalta, tai että työtehtäviin palaaminen oli ollut helpompaa. Osa taas koki vaikutukset enemmän välillisiksi, jolloin vaikutukset liitettiin siihen, että kriittisen tilanteen vaatima käsittelyprosessi oli lyhentynyt, ja että purkukokous oli ohjannut tätä prosessia etenemään oikeaan suuntaan. Tulokset siitä, että ilman purkukokousta kriittisestä tilanteesta selviytyminen olisi vienyt haastateltavilta kauemmin ja saattanut vaatia jopa sairauslomaa, ovat merkittäviä monesta näkökulmasta. Esimerkiksi eri työorganisaatioiden esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojelun näkökulmasta tieto purkukokouksen kautta saadusta avusta on tärkeä ja hyödyllinen. Tulokset ovat tärkeitä myös työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Nämä tulokset ovat tärkeitä myös henkisen ensiavun ryhmälle, sillä ne osoittavat kriittisten tilanteiden puruilla olevan positiivisia ja merkittäviä vaikutuksia kriittisestä tilanteesta toipumisessa.

Neljäs purkukokouksissa toiminut tekijä liittyi purkukokouksen päävetäjään. Haastateltavat korostivat päävetäjässä erilaisia ominaisuuksia, joiden kokivat olleen hyödyksi sekä omaa selviytymistä että purkukokouksen toimivuutta ajatellen. Huomattavaa oli, että yhden haastateltavan mielestä vetäjä oli purkukokouksen kaikista toimivien tekijä. Päävetäjässä toimineet tekijät liittyivät joko päävetäjän ominaisuuksiin, kuten ammattitaitoon, tai siihen, miten hän vetäjän roolissaan toimi. Haastatteluissa selvisi, että suurin osa haastateltavista tunsi purkukokouksen vetäjän jollain tavalla. Kukaan tutkittavista ei kuitenkaan tuonut esille, että päävetäjän tuttuudesta olisi ollut jotakin haittaa purkukokouksessa, vaikka vetäjän ulkopuolisuus kuuluu defusingin periaatteisiin. Luulen itse, että päävetäjän ulkopuolisuus on tärkeämpää debriefing-istunnoissa, joissa jokaisen kokemusta, tunteita ja ajatuksia puretaan yksityiskohtaisemmin ja syvemmin defusingiin verrattuna. On myös otettava huomioon, että Seinäjoen keskussairaalan henkilökunta on melko tiivis ryhmä, eli henkilökunta tuntee laajasti toisensa. Myös henkisen ensiavun ryhmä itsessään on melko pieni, joten monet sairaalan henkilökunnasta tuntevat henkisen ensiavun ryhmän jäsenet, etenkin jos ovat järjestäneet henkistä ensiapua potilaille ja omaisille. Tästä syystä on melko vaikeaa täyttää ohjetta siitä, että kriittisen tilanteen purun vetäjät olisivat täysin vieraita osallistujiin nähden. Pääasia kuitenkin on, että tulosten perusteella kenellekään haastateltavalle tuttuus ei muodostunut haitaksi.

Haastateltavien kokemuksissa toimineeksi tekijäksi muodostui myös se, että purkukokous ylipäänsä järjestettiin. Tämä tekijä oli merkittävä siitä syystä, että haastateltavat olivat siitä samaa mieltä; jokainen haastateltava korosti purkukokousten järjestämisen tärkeyttä. Merkittävää oli se, että sellaisetkin haastateltavat painottivat purkukokousten tärkeyttä, jotka eivät itse kokeneet

henkilökohtaisella tasolla saaneensa välitöntä apua purkukokouksesta. Tulokset kertovat siitä, että henkisen ensiavun toiminta on koettu tärkeäksi, ja sen toivotaan jatkuvan myös tulevaisuudessa. Purkukokousta ei haastateltavien keskuudessa pidetty myöskään itsestään selvänä apuna, vaan heille suotua mahdollisuutta osallistua purkukokoukseen selvästi arvostettiin. Olikin mielenkiintoista huomata, että vaikka työntekijöillä on lakiin perustuva oikeus saada psykososiaalista apua, ei kukaan tutkittavista tuonut tätä esille haastatteluissa. Tärkeää oli kuitenkin se, että kenenkään haastateltavan ei ollut tarvinnut itse pyytää kriittisten tilanteiden purun järjestämistä, vaan jokaiselle oli tarjottu mahdollisuutta osallistua purkukokoukseen. Itse jäin kuitenkin pohtimaan sitä, kuinka moni työntekijöistä todellisuudessa tietää tästä lakiin perustuvasta oikeudesta, että psykososiaalisen tukea on tarvittaessa järjestettävä työntekijöille? On hieno asia, että kriittisten tilanteiden purkuja arvostetaan, mutta todellisuudessa niiden pitäisi muodostua enemmän itsestään selväksi avuksi kriittisten tilanteiden jälkeen kuin tutkittavien kokemukset osoittivat.

Purkukokouksissa kritisoidut tekijät

Esiteltyäni haastateltavien mielestä purkukokouksissa toimineet tekijät, siirryin käsittelemään niitä tekijöitä, jotka haastateltavien kokemuksen perusteella eivät purkukokouksessa toimineet. Tekijät, joita kritisoitiin, liittyivät purkukokouksen ilmapiiriin, ryhmän kokoonpanoon sekä purkukokouksen riittämättömyyteen tukimuotona. Purkukokouksen ilmapiiri olikin ehkä kaikista ristiriitaisin tekijä, sillä se nimettiin sekä tekijäksi, joka purkukokouksissa toimi että tekijäksi, joka niissä ei toiminut. Tyytymättömyyttä ilmapiirissä aiheutti ensinnäkin toisten osallistujien vähäinen ja vaitonainen reagointi. Merkittävä huomio näissä kokemuksissa oli se, että muiden osallistujien hillityt reaktiot saattavat tukahduttaa myös toisten osallistujien tunteiden näyttämisen. Haastateltavien ilmapiiriin liittyvä kritiikki osoitti lisäksi, että purkukokouksen ilmapiiri näytti olevan hyvin herkkä muuttumaan sen perusteella, miten kriittisestä tilanteesta puhuttiin kokouksen aikana. Tuloksista voi siis päätellä, että purkukokouksen osallistujat seuraavat purkukokouksen ilmapiiriä hyvin tarkasti ja aistivat pienetkin muutokset siinä. Kokemukset osoittivat kuitenkin, että vaikka ilmapiiriä huonontavat tekijät huomioidaan, ne eivät kuitenkaan välttämättä turmele ilmapiiriä kokonaan. Ilmapiiri näyttäytyikin hyvin monitasoisena tekijänä; osa ilmapiirin tekijöistä saattaa saada kritiikkiä, osa taas positiivista palautetta.

Toinen haastateltavien esille tuoma tekijä, joka heidän mielestään ei purkukokouksissa toiminut, liittyi purkukokoukseen osallistuneen ryhmän kokoonpanoon. Tämä tekijä jakoi tutkittavien mielipiteitä: kritiikkiä tuli sekä liian suppeista että liian laajoista ryhmistä. Osa haastateltavista taas koki purkukokousryhmissä negatiivisena sen, että ryhmään kuuluvat eivät olleet tuttuja entuudestaan, ja he olivat kokeneet vaikeaksi purkaa omaa kokemustaan vieraiden ihmisten kanssa.

Tärkeä huomio näissä tuloksissa oli se, että etenkin työyhteisön uudet työntekijät saattavat kokea nämä tilanteet hankalina ja itsensä ryhmään nähden ulkopuolisena. Haastateltavien kritiikit ryhmän kokoonpanon osalta poikkesivat toisistaan, mutta samalla ne kuvastivat hyvin niitä haasteita, joita purkukokousryhmän kokoamisessa kohdataan. Ne osoittivat, että purkukokousryhmän kokoaminen on haastava tehtävä, ja että täydellistä, jokaista osallistujaa miellyttävää kokoonpanoa on hyvin vaikea saavuttaa. Haastateltavien kokemukset tuovat esille ristiriitaisia vaatimuksia ryhmän kokoonpanoon; liian suppea ryhmä saattaa aiheuttaa kritiikkiä, mutta toisaalta liian laajakin ryhmä aiheuttaa ongelmia. Ne osoittavat lisäksi, että ainoa ongelma purkukokousryhmissä ei ole vain purkukokousryhmän koko, vaan myös ryhmään osallistuneiden välisillä suhteilla on merkitystä.

Kolmas tekijä, joka tutkittavien mielestä purkukokouksissa ei toiminut, liittyi purkukokouksen riittämättömyyteen apuna kriittisen tilanteen jälkeen. Tätä kritiikkiä kuitenkin tarkasteltiin kahdesta erilaisesta näkökulmasta. Toinen niistä liittyi siihen, että mikäli työntekijän kokema järkytys on todella suuri, ei kriittisten tilanteiden purku riitä tukimuodoksi. Purkukokous siis näyttäytyi riittämättömänä tilanteissa, joissa järkytys koskettaa myös omaa henkilökohtaista elämää, tai jos kriittinen tilanne herättää menneisyydessä tapahtuneita kriisejä. Riittämättömyyttä tarkasteltiin myös toisesta näkökulmasta, eli siitä, että purkukokous ei poista tarvetta keskustella ja purkaa kriittistä tilannetta jälkeensä. Tämä näkökulma painotti sitä, että työntekijät haluavat ja heillä on tarve keskustella tapahtumista myös purkukokouksen jälkeen, vaikka he tilanteen ohjatusti kriittisten tilanteiden purussa käsittelevätkin. Haastateltavien kokemukset ohjaavat kiinnittämään enemmän huomiota osallistujien purkukokouksen kautta saaman avun riittävyyteen. Ne saattavat kertoa myös siitä, että purkukokouksen tavoitteista ja periaatteista tulisi kertoa osallistujille tarkemmin, ettei heille jäisi epäselvyyksiä tai sellaisia odotuksia, joita purkukokous ei voi täyttää. Näin purkukokous ei jäisi riittämättömäksi siitä syystä, että osallistujat ovat odottaneet kriittisten tilanteiden purulta sellaista apua, mitä se ei voi tarjota.

Parannusehdotuksia kriittisten tilanteiden purkuja varten

Kolmas tarkentavista tutkimuskysymyksistäni liittyi siihen, millaisia parannusehdotuksia tutkittavilla oli kriittisten tilanteiden purkuja varten. Parannusehdotuksia tuli esille useampia, ja tutkimuksessani esittelin sellaiset ehdotukset, joita toi esille useampi kuin yksi tutkittava. Nämä esille tulleet parannusehdotukset liittyivät siihen, että joko purkukokouksissa tahdottiin muuttaa jotain, tai siihen haluttiin lisätä uusia elementtejä. Parannusehdotuksia tuli purkukokouksen järjestämiseen liittyviin käytäntöihin, purkukokousten kokoonpanoihin, sisältöön, yksilöiden huomioimiseen ryhmässä sekä seurantaan ja jatkohoitoon. Haastatteluissa tuli ensinnäkin ilmi, että purkukokouksen järjestämisen käytäntöihin liittyi sekä epäselvyyksiä että epätietoisuutta.

Epäselvyydet ja epätietoisuus johtuivat siitä, että kaikilla tutkittaville ei ollut tietoa siitä, millaisissa tilanteissa ja millaisella aikataululla purkukokouksia järjestetään, tai kuka purkukokouksen kutsuu koolle. Kaikkein huolestuttavinta oli se, että jokainen tutkittava toi esille aikaisempia kriittisiä työtilanteita, joissa olisivat purkukokouksia toivottu järjestettävän. Osa haastateltavista toi lisäksi esille, että työntekijät saattavat tarvita purkukokousta myös muiden kuin kriittisten työtilanteiden jälkeen. Näistä muista tilanteista esimerkkinä mainittiin työntekijöiden omassa henkilökohtaisen elämän kriisit, jotka koskettavat ja järkyttävät myös työtovereita. Kokemukset osoittavat, että purkukokousten käytännön järjestelyissä olisi toimintayksikköjä ajatellen parannettavaa. Näitä toimintakäytäntöjä, olisi etenkin selkeytettävä, jotta ne olisivat kaikkien työntekijöiden tiedossa. Samalla tulisi pohtia, voitaisiinko purkukokouksia hyödyntää myös muiden kuin kriittisten työtilanteiden kohdalla. Toimintayksiköiden olisi toisin sanoen tärkeä arvioida purkukokousten järjestämisen tarvetta uusista näkökulmista, ja samalla tunnistaa ne tekijät, jotka purkukokousten tiellä seisovat. Työntekijöiden mielipiteiden kuuntelu tässä asiassa on ensiarvoisen tärkeää.

Toinen parannusehdotuksista liittyi purkukokousten kokoonpanoihin ja niiden lukumäärään. Sitä, että purkukokouksia järjestetään yksi tietylle kokoonpanolle, ei nähty toimivana järjestelynä. Parannusehdotuksena esitettiin, että purkukokouksia pidettäisiin useampi ja erilaisilla kokoonpanoilla, jolloin mahdollisimman moni saisi tilaisuuden osallistua kriittisten tilanteiden purkuun. Kokoonpanoihin liitettiin myös parannusehdotus siitä, että purkukokoukseen koottaisiin mahdollisimman moniammatillinen ryhmä. Tärkeä näkemys oli se, että moniammatillisessa purkukokousryhmässä opittaisiin toisten ammattialojen työstä ja osattaisiin jatkossa arvostaa paremmin muidenkin työpanosta. Ehdotuksena tämä oli mielenkiintoinen siitä syystä, että toisaalta purkukokousryhmien toivottiin olevan mahdollisimman tiiviitä ja osallistujien tuttuja toisilleen. Kuitenkin ajatus siitä, että purkukokoukset edistäisivät toisten ammattialojen tuntemusta ja työn arvostamista on tärkeä, sillä sairaalassa työskentelee suuri määrä eri ammattialojen edustajia. Yhteistyössä ja toisten työn tuntemisessa on aina parannettavaa, joten ajatus siitä, että purkukokous saattaisi toimia yhtenä yhteistyön kehittäjänä, on jatkopohdintojen arvoinen.

Kolmas parannusehdotus liittyi purkukokousten sisältöön. Parannusehdotukset jakautuivat niin, että muutosta toivottiin sekä siihen, mitä purkukokouksessa tapahtuu ja millainen osallistujien rooli on, että siihen, miten purkukokouksen sisältöä ohjataan. Purkukokouksen sisältöä toivottiin muutettavan toiminnallisemmaksi tarjoamalla, joko puhumisen tilalle tai sen lisäksi, jonkinlaista vaihtoehtoista ilmaisutapaa, esimerkiksi piirtämistä tai kuvien käyttöä. Purkukokouksen sisältöön liittyi toivomus myös siitä, että purkukokouksen vetäjät puuttuisivat ja ohjaisivat osallistujien puhetta herkemmin. Parannusehdotuksessa korostettiin sitä, että mikäli purkukokouksen osallistujien puhe alkaa kääntyä epäolennaisiin aiheisiin purkukokouksen tavoitteen kannalta, olisi

ensiarvoisen tärkeää saada puhe kääntymään jälleen oman kokemuksen purkamiseen.

Parannusehdotuksia tuli myös yksilöiden ja heidän henkilökohtaisten taustojen huomioimiseen purkukokousryhmässä. Tarkemmin tässä parannusehdotuksessa toivottiin, että purkukokouksissa korostettaisiin enemmän sitä, että kriittinen tilanne on jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen kokemus. Lisäksi toivottiin, että työntekijöiden reaktioiden osattaisiin nähdä johtuvan myös muista tekijöistä, kuin vain pelkästään kriittisestä tilanteesta. Toisin sanoen osa haastateltavista toivoi, että osallistujat, heidän reaktionsa ja niiden voimakkuus huomioitaisiin vielä tarkemmin henkilökohtaisella tasolla. Tämä parannusehdotus oli mielenkiintoinen siitä syystä, että monet tutkittavat olivat tyytyväisiä ja pitivät purkukokouksessa toimivana tekijänä sitä, kuinka erilaiset tunteet huomioitiin. Parannusehdotus kuitenkin kertoi siitä, että tutkittavat toivoivat vielä yksilökohtaisempaa huomiointia purkukokouksessa; he halusivat tulla kohdatuiksi yksilöinä, vaikka olivat kriittisen tilanteen ryhmänä kokeneetkin.

Viimeinen parannusehdotuksista liittyi seurannan ja jatkohoidon järjestämiseen. Tähän aiheeseen liittyen tutkittavat esittivät useita ideoita, ja tästä parannusehdotuksesta muodostuikin kaikista ehdotuksista yleisin. Parannusehdotukset liittyivät siihen, miten osallistujia ohjattiin tulevaa varten, sekä siihen, miten jatkohoidon ja seurannan tarvetta arvioitiin, ja miten näitä jatkoapuja tarjottiin. Muutama haastateltavista toivoi, että purkukokouksessa annettaisiin vielä enemmän tietoa ja ohjausta siitä, millaisia tunteita, ajatuksia ja tilanteita he saattavat kriittisestä tilanteesta toipuessaan kohdata. Parannusehdotuksena painotettiin myös jatkohoidon ja seurannan tarkempaa arviointia ja sitä, että seuranta järjestettäisiin useammin. Vaikka tutkittavat olivat melko yksimielisiä siitä, että seuranta tulisi järjestää useammin, jakautuivat mielipiteet kuitenkin sen suhteen, tulisiko seuranta järjestää kaikille automaattisesti vai vain voimakkaimmin reagoiville, ja pitäisikö seurannan olla vapaaehtoista vai pakollista. Tämä parannusehdotus on tärkeä kriittisten tilanteiden purkujen kehittämisen kannalta. Mielestäni siihen liittyviä kysymyksiä on syytä jatkossa miettiä, sillä tästä parannusehdotuksesta keskustelimme jokaisen tutkittavan kanssa, ja suurin osa heistä toivoi, että jatkossa purkukokousten jälkeen järjestettäisiin jonkinlaista konkreettista seuranta.

Erilaiset tavat kokea kriittinen tilanne työelämässä

Tutkimukseni lopussa esittelin kolme erilaista tapaa kokea kriittinen työtilanne. Nämä kolme tapaa olivat kriittinen työtilanne pysäyttäjänä, ammatillisena kasvuna sekä yhdistävänä tekijänä. Jokaisen tavan kohdalla kerroin myös siitä, millaisen roolin kriittisten tilanteiden purku näissä kokemuksissa sai. Erilaisten tapojen kautta olen pyrkinyt osoittamaan, että työntekijät saattavat kokea kriittiset tilanteet hyvin erilaisilla tavoilla, ja purkukokoukset saattavat saada työntekijöiden silmissä hyvin erilaisen merkityksen. Eri haastateltavien kokemuksissa korostuivat eri tavat, toisilla kriittinen

tilanne oli enemmän pysäyttävä, toisille se oli muodostunut tilaisuudeksi ammatilliseen kasvuun. Nämä kolme tapaa osoittivat kriittisten tilanteiden monitahoisuuden. Ne järkyttävät, suututtavat ja aiheuttavat surua, mutta samalla niillä voi olla täysin toisenlainen tehtävä; ne voivat tarjota uusia näkökulmia niin omaan työhön kuin henkilökohtaiseen elämäänkin. Nämä tavat osoittavat myös sen, että kriittisten tilanteiden purkujen tehtävät ja merkitykset ovat monitahoisia. Purkukokoukset eivät vain pyri auttamaan kriittisessä tilanteessa selviytymisestä, vaan saattavat toimia paikkana ja sysäyksensä uusien näkökulmien tai tiiviimpien yhteistyösuhteiden syntyisessä.

Olemassa olevan tutkimuksen ja oman tutkimuksen arviointi

Edellä olen esitellyt tiivistetysti tärkeimpiä tutkimukseni tuloksia. Samalla kun sain vastauksia omiin tutkimuskysymyksiini, syntyi tutkimukseni aikana paljon uusia kysymyksiä ja jatkotutkimusta ansaitsevia aiheita. Tutkimustani tehdessäni jouduin ensinnäkin toteamaan, että pelkästään defusing-menetelmään liittyviä tutkimuksia oli hyvin vaikea löytää. Tästä syystä jouduin käyttämään ja tutkimuksessani paljon sellaista aineistoa ja tietoa, joka liittyi debriefing-menetelmään. Tiedon soveltaminen defusingiin onnistui melko hyvin, koska kuten olen maininnut, defusing on kehitetty debriefingin pohjalta. Näissä menetelmissä on kuitenkin yhtäläisyyksien lisäksi omat eronsa, joten defusing-menetelmä kaipaisi enemmän näkyvyyttä ja omia, pelkästään tähän menetelmään keskittyviä tutkimuksia. Defusingin käyttö ja tilanteiden arviointi olisi esimerkiksi työyhteisöissä helpompaa, kun perustana olisi tutkimustietoa siitä, missä tilanteissa defusingin on sopiva ja käyttökelpoinen menetelmä.

Omassa tutkimuksessani törmäsin myös siihen seikkaan, että kriisityön menetelmiin liittyvät tutkimukset eivät suoraan kerro, mikä menetelmistä on paras ja toimivin. Ymmärrän kyllä, että tällaisen tiedon saaminen on hyvin hankalaa, jos ei jopa mahdotonta, mutta osa tutkimustuloksista, joita tutkimusta tehdessäni luin, saivat minut hämilleni. Toisissa tutkimuksissa tietyt menetelmät havaittiin toimiviksi, kun taas osa samaan menetelmään liittyvistä tuloksista kyseenalaistivat menetelmän toimivuuden täysin. Sopivan kriisityön menetelmän etsimisessä näyttäisi haastetta aiheuttavan myös se, että vanhojen kiisteltyjen menetelmien rinnalle muodostuu vähitellen uusia menetelmiä. Uusimpia näistä ovat esimerkiksi posttraumainternaatit sekä EMDR-yksilöhoito. Menetelmien paljous ja uusien menetelmien kehittyminen on mielestäni hyvä asia, sillä ne tarjoavat avuntarvitsijoille laajan valikoiman menetelmiä erilaisilla periaatteilla ja painopisteillä. Toisaalta menetelmien paljous saattaa avuntarvitsijoiden näkökulmasta tuntua haastavalta, etenkin kun menetelmien toimivuudesta ei olla yhtä mieltä. Tutkimustietoa defusingista tarvittaisiin myös siis siitä syystä, että se saisi ansaitsemaansa huomiota ja näkyvyyttä kaikkien uusien ja vanhojen kriisityön menetelmien viidakossa

Olen omassa tutkimuksessani pyrkinyt siihen, että haastateltavien erilaiset kokemukset ja näkökulmat tulisivat esille. Tavoitteenani on samalla ollut, että näitä kokemuksia tutkimalla myös defusing-menetelmä saisi kaipaamaansa näkyvyyttä. Olen samalla pyrkinyt siihen, että haastateltavien kokemusten kautta defusing-menetelmän vahvuudet ja heikkouksia sekä kehittämistä vaativat osa-alueet tulisivat esille. Näihin edellä esitettyihin perusteluihin vedoten, olen halunnut tutkimuksessani tuoda esille erilaisten kokemusten rikkautta, mikä on vaikuttanut myös tulososani laajuuteen. Haastateltavien kokemusten yksityiskohtaisella ja monipuolisella esittämisellä olen pyrkinyt siihen, että näistä tuloksista olisi mahdollisimman suuri hyöty henkisen ensiavun ryhmälle, heidän vetämilleen kriittisten tilanteiden puruille ja niihin osallistuville työntekijöille, sekä tämän menetelmän kehittämiselle.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen tekeminen on ollut sekä antoisaa, opettavaa että raskasta. Raskainta tutkimusprosessissani oli sen huomaaminen, että kaikki ei aina etenekään oman suunnitelman mukaisesti ja suunnitellussa aikataulussa. Esimerkiksi haastateltavien etsiminen oli yksi raskaimmista tutkimusprosessini vaiheista, sillä heidän löytäminen muodostui melko haastavaksi tehtäväksi. Itse olin odottanut sairaalan henkilökunnalta enemmän kiinnostusta ja halua osallistua tutkimukseeni, joten olin melko yllättynyt kun yhteydenottoja ei alkanutkaan kuulua. Sain kuitenkin lopulta tutkimukselleni hyvin antoisan ja monipuolisen aineiston. Olenkin hyvin kiitollinen kaikille haastateltavilleni, jotka avasivat osan itsestään sekä minulle että tutkimukselleni, ja olivat valmiita käymään itselle raskaan työtilanteen läpi uudelleen. Olen myös kiitollinen siitä, että sain mahdollisuuden henkisen ensiavun ryhmältä tehdä tutkimukseni heidän työstään, ja olen kiitollinen kaikesta siitä avusta ja tuesta, jota olen henkisen ensiavun ryhmältä, etenkin ryhmän päälliköltä, tutkimukseni aikana saanut. Toivon, että tutkimukseni on antanut haastateltavien kokemuksille sekä kriittisten tilanteiden puruille niiden ansaitseman huomion ja tuonut esille haastateltavien omaa ääntä. Toivon myös, että tutkimukseni on hyödyksi henkisen ensiavun toiminnan esille tuomisessa ja kehittämisessä. Aivan kuten eräs haastateltavistanikin totesi, heidän työnsä ei ole turhaa työtä lainkaan.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) (2001) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä : PS-kustannus. Chydenius-Instituutin julkaisuja 2/2001.
- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) (2001) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Chydenius-Instituutin julkaisuja 3/2001.
- Aalto-Kallio, Mervi & Saikkonen, Paula & Koskinen-Ollonqvist, Pirjo (2009) Arvioinnin kartalla: matka teoriasta käytäntöön. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 7/2009.
- Ayalon, Ofra (1995) Selviydyn!: Yhteisön tuki ja selviytyminen. Suom. Kimmo Abstez. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliitto.
- Dyregrov, Atle (1994) Katastrofipsykologian perusteet. Suom. Tarja Teva. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, Jari (2001) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 133-157. Chydenius-Instituutin julkaisuja 3/2001.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2001) Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä : PS-kustannus, 24-42.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere : Vastapaino.
- Green, Judith & Thorogood, Nicki (2009) Qualitative Methods for Health Research. Los Angeles: Sage.
- Hammarlund, Claes-Otto (2004) Kriisikeskustelu: kriisituki, jälkipuinti, stressin- ja konfliktinhallinta. Suom. Riikka Toivanen. Helsinki: Tietosanoma.
- Hautaniemi, Tommi & Järvenpää, Aila (2003) Henkinen ensiapu keskussairaalassa. Seinäjoki: Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Julkaisusarja B, raportit.
- Heiskanen, Tarja & Salonen Kristina (1997) Miten hoidan mielenterveyttäni. Suomen mielenterveysseura. Helsinki: SMS-julkaisut.
- Heiskanen, Tarja (1995) (toim.) Takaisin elämään, henkinen tuki ja onnettomuudet. Helsinki: SMS-tuotanto Oy.
- Henriksson, Markus & Hynninen, Tuula & Männikkö, Timo & Saari, Salli & Vepsäläinen, Jari &

- Esko, Martti & Viheriälä, Liisa & Laukkala, Tanja (2009) Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 41.
- Henriksson, Markus & Lönnqvist, Jouko (2007) Psykkiset kriisit, sopeutumishäiriöt ja stressireaktiot. Teoksessa Lönnqvist, Jouko & Heikkinen, Martti & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim.) Psykiatria. Helsinki : Duodecim, 276-305.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki : Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2000) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, Ari (2006) Eettisesti hyvä tutkimus. Teoksessa Jaana Hallamaa & Veikko Launis & Salla Lötjönen & Irma Sorvali (Toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 31-49.
- Hynninen, Tuula (2009) Psykososiaalisen tuen ja palveluiden nykytilanne Suomessa. Teoksessa Antero Leppävuori & Sirpa Paimio & Tytti Avikainen & Tina Nordman & Kerttu Puustinen & Mikael Riska (toim.) Suuronnettomuustilanteiden kriisityö. Helsinki : Tammi, 15-24.
- Hynninen, Tuula & Upanne, Maila (2006) Akuutti kriisityö kunnissa: nykytila ja kehittämishaasteet. Helsinki: Stakes, raportteja 2.
- Hobfoll, Stevan E. & Watson, Patricia & Bell, Carl C. & Bryant, Richard A. & Brymer, Melissa J. & Friedman, Matthew J. & Friedman, Merle & Gersons, Berthold P. R. & de Jong, Joop T.V.M & Layne, Christopher M. & Maguen, Shira & Neria, Yuval & Norwood, Ann. E. & Pynoos, Robert S. & Reissman, Dori & Ruzek, Josef I. & Shalev, Arie Y. & Solomon, Zahava & Steinberg, Alan M. & Ursano, Robert J. (2007) Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention: Empirical evidence. *Psychiatry* 70 (4), 283-315.
- Kiiltomäki, Aliisa (2007a) Kriisin kulku ja auttaminen. Teoksessa Aliisa Kiiltomäki & Päivi Muma Tässä ja nyt: sairaanhoitaja tekee kriisityötä. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto, Suomen sairaanhoitajaliiton julkaisuja, 15-23.
- Kiiltomäki, Aliisa (2007b) Millaisia taitoja kriisiauttaminen vaatii sairaanhoitajalta? Teoksessa Aliisa Kiiltomäki & Päivi Muma Tässä ja nyt: sairaanhoitaja tekee kriisityötä. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto, Suomen sairaanhoitajaliiton julkaisuja, 45-54.
- Kiiltomäki, Aliisa (2007c) Sairaanhoitaja tekee kriisityötä. Teoksessa Aliisa Kiiltomäki & Päivi Muma Tässä ja nyt: sairaanhoitaja tekee kriisityötä. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto, Suomen sairaanhoitajaliiton julkaisuja, 7-14.

Kuula, Arja (2006) Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa Jaana Hallamaa & Veikko Launis & Salla Lötjönen & Irma Sorvali (Toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 124-140.

Laine, Timo (2001) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-43.

Latomaa, Timo (2009) Ymmärtävä psykologia: psykologia rekonstruktiivisena tieteenä. Teoksessa Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus : merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Rovaniemi : Lapin yliopistokustannus, 17-88.

Leppävuori, Antero & Paimio, Sirpa & Avikainen, Tytti & Nordman, Tina & Puustinen, Kerttu & Riska, Mikael (2009a) (toim.) Suuronnettomuustilanteiden kriisityö. Helsinki : Tammi.

Leppävuori, Antero & Paimio, Sirpa & Lavastenmäki, Heidi (2009b) Erikoissairaanhoidon psykiatrinen valmiussuunnitelma suuronnettomuustilanteiden varalta. Teoksessa Antero Leppävuori & Sirpa Paimio & Tytti Avikainen & Tina Nordman & Kerttu Puustinen & Mikael Riska (toim.) Suuronnettomuustilanteiden kriisityö. Helsinki : Tammi, 32-55.

Metsämuuronen, Jari (2000) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki : International Methelp.

Miettinen, Timo (2010) Fenomenologia ja sosiaalisen todellisuuden rakentuminen. Teoksessa Timo Miettinen & Simo Pulkkinen & Joona Taipale (toim.) Fenomenologian ydinkysymyksiä. Helsinki : Gaudeamus Helsinki University Press, 151-167.

Minkkinen, Tuula (1999) M/s Estonian haveri ja pelastustyö. Tampere: Tampereen yliopisto, Acta Universitatis Tamperensis.

Mitchell, Jeffrey T. & Everly, George S. (1993) Critical incident stress debriefing . An operations manual for CISD, defusing and other group crisis intervenrion services. Elliot City: Chevron Publishing Corporation.

Moilanen, Liisa (1995) Ryhmähaastattelu työyhteisössä – tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos.

Muma, Päivi (2007) Moniammatillinen kriisityö käytännössä. Teoksessa Aliisa Kiiltomäki & Päivi Muma Tässä ja nyt: sairaanhoitaja tekee kriisityötä. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto, Suomen sairaanhoitajaliiton julkaisuja, 109-115.

Murtomaa, Markku & Narumo, Reija & Poijula, Soili & Ponteva, Matti & Rousu, Sirkka & Saari, Salli (1998) Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Helsinki: Sosiaali- ja

terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 1.

Mäkelä, Klaus (1990) Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki : Gaudeamus, 42-61.

Nissinen, Leena (2012) Rajansa kaikella, miten estää myötätuntuupuminen? Helsinki: Edita.

Nissinen, Leena (2007) Auttamisen rajoilla, myötätuntuupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.

Palosaari, Eija (2007) Lupa särkyä: kriisistä elämään. Helsinki. Edita.

Pennington, Donald C. (2002) The social psychology of behaviour in small groups. Hove: Psychology Press.

Perttula, Juha (2009) Kokemus ja kokemuksen tutkimus : fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.) (2009) Kokemuksen tutkimus : merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Rovaniemi : Lapin yliopistokustannus, 115-162.

Perttula, Juha (1995) Kokemus psykologisena tutkimuskohteena: johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere : Suomen fenomenologinen instituutti : Tampereen yliopiston kirjasto.

Pohjolan-Pirhonen, Carita (2007a) Debriefing tukemassa kriisin kohdannutta. Teoksessa Carita Pohjolan-Pirhonen & Kirsti Poutiainen & Helena Samulin (toim.) Kriisityön käsikirja, käytännön opastusta kriisin kohdatessa. Helsinki: Kirjapaja, 139-145.

Pohjolan-Pirhonen, Carita (2007b) Työntekijän ammatillisuus ja työssä jaksaminen. Teoksessa Carita Pohjolan-Pirhonen & Kirsti Poutiainen & Helena Samulin (toim.) Kriisityön käsikirja, käytännön opastusta kriisin kohdatessa. Helsinki: Kirjapaja, 184-192.

Pojula, Soili (2009) Traumaattinen kriisi etiikan ja tutkimuksen valossa. Teoksessa Antero Leppävuori & Sirpa Paimio & Tytti Avikainen & Tina Nordman & Kerttu Puustinen & Mikael Riska (toim.) Suuronnettomuustilanteiden kriisityö. Helsinki : Tammi, 106-121.

Puusa, Anu (2011) Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat, Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO, 114-125.

Rapport, Frances (2005) Hermeneutic phenomenology: the science of interpretation of texts. Teoksessa Holloway, Immy (toim.) Qualitative research in health care. Maidenhead: Open University Press.

Ruishalme, Outi & Saaristo, Liisa (2007) Elämä satuttaa, kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki: Tammi.

Saarelma-Thiel, Tiina (2009) Eteenpäin kriisistä. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Saari, Salli & Kantanen, Irja & Kämäräinen, Leena & Parviainen, Kaisa & Valoaho, Sari & Yli-Pirilä, Pia (toim.) (2009) *Hädän hetkellä: psyykkisen ensiavun opas*. Helsinki : Duodecim.
- Saari, Salli (2003) *Kuin salama kirkkaalta taivaalta: kriisit ja niistä selviytyminen*. Helsinki: Otava.
- Saarinen, Päivi & Katajisto, Jarno (2003) *Post-traumainternaatit yhteisöjen selviytymisen tukena, auttajien auttaminen*. Teoksessa Päivi Saarinen & Hilka Lahti & Raija Parttimaa (toim.) *Matkalla eheäksi ja eläväksi: Traumaterapiakeskuksen loppuraportti 1999-2002*. Oulu: Traumaterapiakeskus, 49-68.
- Samulin, Helena (2007) *Kriisit*. Teoksessa Carita Pohjolan-Pirhonen & Kirsti Poutiainen & Helena Samulin (toim.) *Kriisityön käsikirja, käytännön opastusta kriisin kohdatessa*. Helsinki: Kirjapaja, 11-26.
- Suorsa, Teemu (2011) *Kokemuksen yksilöllisyys, yhteisyys ja yhteiskunnallisuus: subjektitieteellisestä kokemustutkimuksesta*. Teoksessa Timo Latomaa & Teemu Suorsa (toim.) *Kokemuksen tutkimus 2, ymmärtävän psykologian syntyhistoriaa ja kehityslinjoja*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 174-231.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Turunen, Leena & Paimio, Sirpa (2009) *Kriisityö sairaalassa - Esimerkkinä Töölön sairaala*. Teoksessa Antero Leppävuori & Sirpa Paimio & Tytti Avikainen & Tina Nordman & Kerttu Puustinen & Mikael Riska (toim.) *Suuronnettomuustilanteiden kriisityö*. Helsinki : Tammi, 66-78.
- Varcarolis, Elizabeth M. (2009) *Crisis and Disaster*. Teoksessa Elizabeth M. Varcarolis & Margaret J. Halter (toim.) *Essentials of psychiatric mental health nursing : a communication approach to evidence-based care*. St. Louis :Saunders, 362-378.
- Varto, Juha (1992) *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Vilka, Hanna (2005) *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Tammi.

Säädöskokoelma:

Pelastuslaki 29.4.2011/379.

Terveystieteidenlaki 30.12.2010/1326.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 5.5.2011/407.

Digitaaliset lähteet:

Järvelin, Juha (2012) *Vaikean tehtävän jälkeen puhuminen on tärkeintä*. Ambulanssi, Suomen sairaankuljetusliitto SSK ry:n valtakunnallinen ammattilehti 3/2012, 8.

Latvala, Antti (2006) *Lapualta liikkeelle – kokemuksista käytäntöön*.

http://www.epshp.fi/terveyskeskuksille/tiedostot/lapualtaliikkeelle_anttilatvala.pdf. Luettu 9.4.2010.

Leonhard, Jörg (2006) Critical incident stress management intervention methods. Teoksessa Jörg Leonhard & Joachim Vogt (toim.) Critical incident stress management in aviation. Aldershot, Hampshire, England : Ashgate ; Burlington, VT, cop.

<http://helios.uta.fi:2079/lib/tampere/docDetail.action?docID=10211505>. Luettu 10.10.12.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 20.9.2012.

Sirén, Reino & Aaltonen, Mikko & Kääriäinen, Juha (2010) Suomalaisten väkivaltakokemukset 1980-2009: Kansallisen uhritutkimuksen tuloksia. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 103.

<http://www.optula.om.fi/Etusivu/Julkaisut/Kriminologisentutkimusyksikonjulkaisut/1266334264756>. Luettu 4.12.12.

Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut (2009). Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:41. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10312.pdf. Luettu 1.10.2012.

Walser, Robyn D. & Westrup, Darrah (2007) Acceptance and commitment therapy for the treatment of post-traumatic stress disorder and trauma-related problems: A practitioner's guide to using mindfulness and acceptance strategies. Oakland, Calif : New Harbinger Publications. <http://helios.uta.fi:2079/lib/tampere/docDetail.action?docID=10521972>. Luettu 26.10.12.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupa-anomus

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Opiskelen Tampereen yliopistossa, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikössä ja pääaineenani on sosiaalityö. Teen pro gradu-tutkielmaa Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun järjestämistä kriittisten tilanteiden puruista (defusing-istunto). Tarkoitukseni on tutkia näihin kriittisten tilanteiden purkuihin osallistuneiden kokemuksia. Toisin sanoen tutkimukseni tavoitteena on selvittää, miten purkukokoukset vaikuttavat työntekijöiden selviytymiseen järkyttävistä työtilanteista, ja millaisia vaikutuksia purkukokouksilla on työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen. Samalla tutkimukseni tarjoaa purkukokouksiin osallistuneille mahdollisuuden vaikuttaa tämän työmuodon kehittämiseen.

Pro gradu-tutkielmaani ohjaa Tampereen yliopiston Sosiaalityön tutkimuksen laitoksen professori Kyösti Raunio. Lisäksi teen yhteistyötä henkisen ensiavun päivystäjien, etenkin henkisen ensiavun päällikön, Tommi Hautaniemen, kanssa. Henkisen ensiavun päällikkö on antanut suostumuksen tutkimukselleni.

Tutkimukseni aineiston tulen keräämään haastatteluilla. Tarkoitukseni on etsiä haastateltaviksi Seinäjoen keskussairaalan henkilökunnan jäseniä, jotka ovat osallistuneet henkisen ensiavun kriittisten tilanteiden purkuihin. Ennen haastattelua tulen pyytämään heiltä suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen haastattelut litteroidaan. Haastatteluaineistoa tulen käyttämään vain pro gradu-tutkielmassani. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja kaikki haastateltaviin viittaavat piirteet pidetään salassa ja muutetaan. Sitoudun noudattamaan ehdotonta vaitiolovelvollisuutta. Haastattelut tulen toteuttamaan kevään ja kesän 2011 aikana. Tutkimukseni on tarkoitus valmistua vuoden 2011 loppuun mennessä.

Pyydän tutkimuslupaa pro gradu-tutkielmani tekemiseksi sekä tutkimuksen suorittamiseksi Seinäjoen keskussairaалassa. Annan mielelläni lisätietoja tutkimuksestani.

Seinäjoella 3.5.2011

Katariina Hakala, sosiaalityön opiskelija

Liite 2. Haastattelupyyntö

Hei!

Olen Tampereen yliopiston opiskelija, pääaineenani on sosiaalityö. Opiskelun ohessa olen työskennellyt Seinäjoen keskussairaalassa sosiaalityöntekijöiden sijaisina jo muutaman vuoden ajan. Teen pro gradu-tutkielmaa Seinäjoen keskussairaalan henkisen ensiavun järjestämistä kriittisten tilanteiden puruista (defusing-istunto). Tarkoituksenani on tutkia näiden purkukokousten vaikuttavuutta. Toisin sanoen tutkimukseni tavoitteena on selvittää, miten purkukokoukset vaikuttavat työntekijöiden selviytymiseen järkyttävistä työtilanteista, ja millaisia vaikutuksia purkukokouksilla on työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen. Samalla tutkimukseni tarjoaa purkukokouksiin osallistuneille tilaisuuden tuoda esille omia kokemuksiaan kriittisten tilanteiden purusta, sekä mahdollisuuden vaikuttaa tämän työmuodon kehittämiseen.

Nyt etsin tutkimukseeni haastateltavaksi työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet henkisen ensiavun järjestämiin kriittisten tilanteiden purkuihin. Toivomuksena haastateltaville on se, että purkutilanteesta olisi kulunut vähintään viikko ennen haastattelua. Halutessaan haastateltavilla on mahdollisuus tutustua haastattelun runkoon, eli haastattelussa esitettäviin kysymyksiin etukäteen ennen haastattelua. Haastattelujen kautta kerättyä aineistoa käsitellään luottamuksellisesti. Valmiissa tutkimuksessa aineisto tuodaan esille niin, ettei haastateltavia voi tunnistaa heidän vastauksistaan.

Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseeni, voit ottaa minuun yhteyttä sähköpostitse. Yhteystietoni löytyvät tämän kirjeen lopusta. Yhteydenottosi jälkeen kerron sinulle lisää haastattelun kulusta ja voimme sopia tarkemmin haastattelun ajankohdasta. Mikäli haluat tietää lisää tutkimuksestani, vastaan mielelläni kysymyksiisi.

Kiitos avustasi!

Katariina Hakala, sosiaalityön opiskelija

katariina.hakala@uta.fi **tai** katariina.hakala@epshep.fi

Liite 3. Haastattelurunko

Taustatiedot (haastateltavan ikä, sukupuoli, ammatti ja perhesuhteet)

Purkukokoukseen johtanut traumaattinen tilanne

- Minkälainen tilanne oli (tilanteen tausta, miten alkoi, miten päättyi)
- Miten kauan tilanne kesti
- Mikä oli oma rooli tilanteessa
- Millaisia ajatuksia, tunteita, oireita tilanne herätti aluksi
- Millaisia ajatuksia, tunteita, oireita oli tilanteen päättyessä

Kriittisten tilanteiden purkukokous

- Kuka hälytti henkisen ensiavun päivystäjän
- Milloin kokous pidettiin
- Keitä oli läsnä kokouksessa
- Mitä kokouksessa tapahtui
- Kokouksen kesto
- Tunteet kokouksen alkaessa, kokouksen aikana ja kokouksen jälkeen
- Seuranta kokouksen jälkeen
- Mikä purkukokouksessa toimi, mikä auttoi
- Parannusehdotukset, eli mitä jäi kaipaamaan
- Arvio siitä, mikä oma tilanne olisi ollut ilman kokouksen järjestämistä

Työkyky

- Oman työkyvyn arviointi järkyttävän tilanteen jälkeen
- Järkyttävän tilanteen vaikutus omiin työskentelytapoihin/ työskentelytapojen muutokset töihin palatessa
- Jos työskentelytavat muuttuivat, arvio siitä, miten pysyviä muutokset ovat
- Miten purkutilanne vaikutti työkyvyn palauttamiseen/ylläpitämiseen
- Onko aikaisemmin ollut tilanteita, jotka ovat vaikuttaneet työkykyyn, jos on, miten ne ovat työkykyyn vaikuttaneet

Arkielämä

- Järkyttävän tilanteen vaikutukset arkielämään/arjesta selviytymiseen (vaikutukset ennen purkukokousta ja kokouksen jälkeen)
- Vaikutukset perhesuhteisiin
- Vaikutukset omassa itsessä

Muita kysymyksiä

- Pystyykö nimeämään muita voimavaroja, jotka auttoivat selviytymään järkyttävästä tilanteesta
- Onko aiemmin ollut tilanteita, joissa purkukokouksesta olisi ollut hyötyä, millaisia tilanteita nämä ovat olleet
- Aiemmat tiedot henkisestä ensiavusta ja kriittisten tilanteiden purusta